



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 01.12.2000
KOM(2000) 787 endgültig

BERICHT DER KOMMISSION

**Stand der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über
bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung**

('Arbeitszeitrichtlinie')

BERICHT DER KOMMISSION

Stand der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

('Arbeitszeitrichtlinie')

1. EINFÜHRUNG

Allgemeine Bemerkungen

Der vorliegende Bericht gibt einen allgemeinen Überblick über die Art und Weise der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (im folgenden als "Arbeitszeitrichtlinie" bezeichnet)¹ in den einzelnen Mitgliedstaaten. Da dies in den meisten Mitgliedstaaten durch eine Vielzahl von Rechts- und/oder Verwaltungsvorschriften sowie unter Umständen auch in Form von tarifvertraglichen Vereinbarungen geschieht (siehe Anhang), ist eine umfassende und eingehende Prüfung sämtlicher auf nationaler Ebene getroffenen Durchführungsmaßnahmen im Rahmen dieses Berichts nicht möglich. Das Anliegen besteht vielmehr darin, die Situation in den Mitgliedstaaten einer allgemeinen Analyse zu unterziehen.

Für die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie war eine Frist bis zum 23. November 1996 gesetzt worden. Meldungen über Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie in innerstaatliches Recht lagen der Kommission zu diesem Zeitpunkt allerdings nur aus Deutschland, Schweden, Finnland, Spanien und den Niederlanden vor. Aus Italien und Frankreich hat die Kommission dagegen bisher noch keine offiziellen Mitteilungen über alle Durchführungsmaßnahmen erhalten.² Die Analyse der in diesen Mitgliedstaaten unternommenen Schritte mußte somit vorgenommen werden, ohne daß Informationen aus erster Hand seitens der dortigen Behörden vorlagen.

Mit einer im März 1994 eingereichten Klageschrift beantragte das Vereinigte Königreich gemäß Artikel 173 (jetzt Artikel 230) EG-Vertrag, die Arbeitszeitrichtlinie für nichtig zu erklären. Als Begründung wurde angeführt, daß die Rechtsgrundlage der Richtlinie unzutreffend sei. Nach Auffassung des Vereinigten Königreichs gebe es keine wissenschaftlichen Anhaltspunkte, die belegen könnten, daß es sich bei der Richtlinie um eine Maßnahme zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit im Sinne des Artikels 118a (heute, nach der Änderung, Artikel 137) des EG-Vertrags handele. Ferner wurde geltend gemacht, daß die Richtlinie einen Verstoß gegen das Subsidiaritätsprinzip und gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit darstelle und daß der Rat seine Befugnisse mißbraucht habe, da die Richtlinie nach Ansicht des Vereinigten Königreichs Maßnahmen enthalte, die nicht im Zusammenhang mit ihren erklärten Zielen stünden. In seinem Urteil vom 18. November 1996 (Rechtssache C-84/94) erklärte der Europäische Gerichtshof Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie für nichtig. Im übrigen wurde die Klage jedoch abgewiesen.

¹ ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18.

² Italien und Frankreich wurden vom Europäischen Gerichtshof wegen der Nichtumsetzung der Richtlinie verurteilt (Rechtssache C-386/98, Kommission gegen Italienische Republik, Urteil vom 9. März 2000 und Rechtssache C-46/99, Kommission gegen Französische Republik, Urteil vom 8. Juni 2000).

Derzeit liegen dem Europäischen Gerichtshof vier Ersuchen um Vorabentscheidung gemäß Artikel 234 EG-Vertrag vor. Dabei geht es in zwei Fällen (C-303/98 SIMAP gegen Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana und C-241/99 Confederación Intersindical Galega (C.I.G) gegen Servicio Galego de Saude (SERGAS)) im wesentlichen um die Frage, wie der Begriff der "Arbeitszeit" im Sinne der Richtlinie auf Rufbereitschaft von medizinischem Notfallpersonal anzuwenden ist.³ Die dritte Rechtssache (C-173/99 The Queen gegen Secretary of State for Trade and Industry) betrifft die Möglichkeit, eine Wartezeit für den Anspruch auf Jahresurlaub nach Artikel 7 festzulegen, während die vierte Rechtssache (C-133/00 J. R. Bowden gegen Tuffnells Parcels Express Ltd.) den Geltungsbereich der Ausnahmen in Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie zum Gegenstand hat.

Beurteilt man die auf nationaler Ebene getroffenen Maßnahmen in bezug auf die Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie, so läßt sich im allgemeinen ein relativ gutes Niveau feststellen. Dennoch möchte die Kommission in diesem Bericht auf einige spezielle Punkte verweisen, die in diesem Zusammenhang von Belang sind.

Zusammenspiel mit Richtlinie 89/391/EWG des Rates

Von großer Bedeutung ist der im Artikel 1 Absatz 4 der Arbeitszeitrichtlinie enthaltene Hinweis auf die Richtlinie 89/391/EG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit⁴. Dort heißt es:

"Die Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG finden unbeschadet strengerer und/oder spezifischer Vorschriften in der vorliegenden Richtlinie auf die in Absatz 2 genannten Bereiche voll Anwendung."

Die Kommission möchte diesbezüglich insbesondere die Bedeutung der folgenden Artikel der Richtlinie 89/391/EG hervorheben: Artikel 2 (Anwendungsbereich), Artikel 3 (Definitionen), Artikel 7 (Mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste) und Artikel 11 (Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer).

Ausnahmen und Abweichungen

Bei der Arbeitszeitrichtlinie handelt es sich um eine relativ komplexe gemeinschaftsrechtliche Vorschrift. Das betrifft insbesondere die gemäß Artikel 17 gestatteten Abweichungen, die möglicherweise das Verständnis des Inhalts der Richtlinie erschweren. Es könnte sich deshalb als nützlich erweisen, die zulässigen Abweichungen einer kurzen Analyse zu unterziehen und darauf hinzuweisen, daß diese "Abweichungen" zu unterscheiden sind von den "Ausnahmen" gemäß Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie.

Die Richtlinie gilt für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 89/391/EWG, mit Ausnahme des Straßen-, Luft-, See- und Schienenverkehrs, der Binnenschifffahrt, der Seefischerei, anderer Tätigkeiten auf See sowie der Tätigkeiten der Ärzte in der Ausbildung ("ausgeschlossene Sektoren").

³ Der Hof verkündete sein Urteil in dieser Rechtssache am 3. Oktober 2000. Siehe unten, Abschnitt 3, 'Begriffsbestimmungen'.

⁴ ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.

Laut Artikel 17 der Arbeitszeitrichtlinie ist es den Mitgliedstaaten gestattet, unter besonderen Bedingungen bzw. unter Verwendung spezifischer Mittel von bestimmten Artikeln der Richtlinie abzuweichen. Die betreffenden Ausnahmeregelungen sollen dazu dienen, unter Einhaltung der in der Richtlinie festgeschriebenen Grundsätze eine flexiblere Anwendung dieser Prinzipien zu ermöglichen. Im wesentlichen lassen sich hier drei Arten von zulässigen Abweichungen unterscheiden:

1.) Gemäß Artikel 17 Absatz 1 sind Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 6, 8 und 16 zulässig, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Es werden drei spezielle Tätigkeitsbereiche genannt, für die eine solche Sonderregelung möglich ist. Diese Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sollte vielmehr als eine gewisse *Eingrenzung* verstanden werden.

2.) Gemäß Artikel 17 Absatz 2 sind Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 zulässig, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind. In der Richtlinie wird detailliert dargelegt, welche Kriterien dabei zu erfüllen sind, und es werden konkrete Beispiele genannt. Derartige Abweichungen sind zulässig, wenn Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in *Ausnahmefällen*, in denen die Gewährung solcher gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

3.) Gemäß Artikel 17 Absatz 3 ist es zulässig, durch Tarifverträge oder im Rahmen von Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 abzuweichen. Um in bestimmten Mitgliedstaaten die Einhaltung der geltenden Regelungen für die sozialpartnerschaftlichen Beziehungen zu gewährleisten, sind in den Mitgliedstaaten derartige Abweichungen auf geeigneter *kollektiver* Ebene möglich. Wie bereits in Artikel 17 Absatz 2 setzt dies voraus, daß die betreffenden Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in *Ausnahmefällen*, in denen die Gewährung solcher gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

Neueste Entwicklungen im Hinblick auf die "ausgeschlossenen Sektoren"

Am 18. November 1998 nahm die Kommission ein Paket von Vorschlägen an, um die gemäß Artikel 1 Absatz 3 ausgeschlossenen Bereiche abzudecken⁵. Unter Zugrundelegung des Vorschlags wurde am 21. Juni 1999 die Richtlinie 1999/63/EG des Rates zu der vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (European Community Shipowners' Association ECSA) und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (Federation of Transport Workers' Unions in the European Union FST) getroffenen Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten verabschiedet⁶, und am 22. Juni 2000 erließen das Europäische Parlament und der Rat die Richtlinie 2000/34/EG zur Änderung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von dieser Richtlinie ausgeschlossen sind.⁷ Schließlich nahm die Kommission am 23. Juni 2000 einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die von der Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA), der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF), der European Cockpit Association (ECA), der European Regions Airline Association (ERA) und der International

⁵ KOM (1998) 662 endg.

⁶ ABl. L 167 vom 2.7.1999, S. 33.

⁷ ABl. L 195 vom 1.8.2000, S. 41.

Air Carrier Association (IACA) geschlossene Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt an⁸. Am 17. Oktober 2000 wurde im Rat eine politische Einigung über diesen Vorschlag erzielt.

In diesem Zusammenhang kann eine kurze Zusammenfassung der Änderungen an der Arbeitszeitrichtlinie nützlich sein, wenngleich die Änderungsrichtlinie erst bis 1. August 2003 (bezüglich der Ärzte in der Ausbildung: 2004) durchgeführt werden muß. Mit der Richtlinie 2000/34/EG des Rates wird bewirkt, daß alle nichtmobilen Arbeitnehmer in den ausgeschlossenen Sektoren unter die Arbeitszeitrichtlinie fallen und daß die Richtlinie auch Ärzte in der Ausbildung, Offshore- und Eisenbahnpersonal abdeckt. Die Änderungen sehen ferner vor, daß die mobilen Arbeitnehmer des Straßen- und Luftverkehrs sowie der Binnenschifffahrt angemessene Ruhezeiten und einen vierwöchigen bezahlten Jahresurlaub erhalten und daß ihre Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Wochenstunden begrenzt wird (wie in Richtlinie 93/104/EG). Für Arbeitnehmer der Seefischerei gelten besondere Arbeitszeitregelungen.

Die Arbeitszeit in der Seeschifffahrt wird durch Richtlinie 1999/63/EG geregelt, und es ist davon auszugehen, daß der Vorschlag für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt Vorrang vor den allgemeineren Vorschriften der geänderten Arbeitszeitrichtlinie erhalten wird.

2. ANWENDUNGSBEREICH DER RICHTLINIE (ARTIKEL 1)

Artikel 1 Absatz 2 legt den *sachlichen* Anwendungsbereich der Richtlinie fest. Gegenstand der Richtlinie sind

- die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie
- bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus.

Wie bereits erwähnt, findet die Richtlinie Anwendung auf alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 89/391/EWG. Ausnahmen bilden der Straßen-, Luft-, See- und Schienenverkehr, die Binnenschifffahrt, die Seefischerei, andere Tätigkeiten auf See sowie Tätigkeiten von Ärzten, die sich in der Ausbildung befinden.

Im Artikel 2 der Richtlinie 89/391/EWG heißt es:

"(1) Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche (gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige sowie dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten usw.).

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen."

Die Ausklammerung einiger Sektoren und Tätigkeiten aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie bedeutet nicht zwangsläufig, daß sie in allen Mitgliedstaaten aus dem Anwendungsbereich der einschlägigen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausgeschlossen

⁸ 23. Juni 2000, KOM 382 endg.

sind. Die einzigen Länder, die sämtliche genannten Sektoren und Tätigkeiten aus dem Anwendungsbereich der einzelstaatlichen Durchführungsmaßnahmen ausklammern, sind Griechenland und das Vereinigte Königreich, während viele andere Mitgliedstaaten nur einige Sektoren oder nur einen Teil der in einem bestimmten Sektor beschäftigten Arbeitnehmer ausschließen.

Hinsichtlich des persönlichen Anwendungsbereichs verwendet die Arbeitszeitrichtlinie den Begriff "Arbeitnehmer", der jedoch nicht näher definiert wird, da die Richtlinie 89/391/EWG im Artikel 3 bereits eine entsprechende Begriffsbestimmung enthält. Demnach gilt als Arbeitnehmer

- "jede Person, die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen, jedoch mit Ausnahme von Hausangestellten".

Als Arbeitnehmer gilt

- "jede natürliche oder juristische Person, die als Vertragspartei des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen bzw. den Betrieb trägt".

In der großen Mehrheit der Mitgliedstaaten gelten die einschlägigen Rechtsvorschriften einerseits für Arbeitnehmer im "traditionellen" Sinne, d. h. für Personen, die auf der Basis eines Arbeitsvertrags entsprechend den Definitionen in den einzelstaatlichen Gesetzen und Gepflogenheiten beschäftigt sind, und andererseits für Beamte im öffentlichen Dienst. Informationen über einzelstaatliche Maßnahmen in bezug auf Beamte liegen allerdings nicht aus allen Mitgliedstaaten vor. Im Vereinigten Königreich gilt die Arbeitszeitverordnung inzwischen nicht nur für Arbeitnehmer, die auf der Basis eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind, sondern auch für andere Personengruppen.⁹

In einigen Mitgliedstaaten werden neben jenen Arbeitnehmern, die in den in Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie genannten Sektoren und Tätigkeitsbereichen beschäftigt sind, auch weitere Personengruppen vom Anwendungsbereich der einschlägigen Durchführungsvorschriften vollständig ausgeschlossen. Dabei kann es sich mitunter um Arbeitnehmer handeln, die in den Geltungsbereich des Artikels 17 Absatz 1 der Richtlinie fallen, der zwar Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 6, 8 und 16 für zulässig erklärt, zugleich aber auf die Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer verweist.

In Belgien fallen Personen, die von Messe- oder Jahrmarktsveranstaltern beschäftigt werden, Personen, die sich in einer leitenden Stellung befinden oder eine treuhänderische Tätigkeit ausüben, Personen, die von der Zentralregierung auf vertraglicher Basis beschäftigt werden, sowie Ärzte, Tierärzte und Zahnärzte nicht in den Geltungsbereich der innerstaatlichen

⁹ Der Anwendungsbereich der Arbeitszeitverordnung ("Working Time Regulations") im Vereinigten Königreich erstreckt sich auch auf Personen, die nicht auf der Basis eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind und deren Tätigkeit durch andere Arten von vertraglichen Abmachungen geregelt ist, und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine implizit oder explizit getroffene Vereinbarung bzw. (im letztgenannten Fall) um eine mündliche oder schriftliche Vereinbarung handelt. Dabei verpflichtet sich die betreffende Person zur persönlichen Verrichtung oder Erbringung von Arbeiten oder Dienstleistungen für eine andere Vertragspartei, welche Kraft des abgeschlossenen Vertrages nicht als Auftraggeber oder Kunde für andere von der betreffenden Person ausgeübte berufliche oder gewerbliche Tätigkeiten auftritt.

Rechtsvorschriften für die Arbeitszeit und die Gewährung von Ruhezeiten (gleichwohl hat der genannte Personenkreis Anspruch auf Jahresurlaub).

In Deutschland gelten die Rechtsvorschriften über die Arbeitszeit und die Gewährung von Ruhezeiten generell nicht für leitende Angestellte in der Wirtschaft. Ebenfalls ausgenommen sind leitende Angestellte in der öffentlichen Verwaltung und Ärzte, die sich in einer leitenden Stellung befinden. Die Bestimmungen über den Jahresurlaub gelten jedoch auch für diese Arbeitnehmer.

In Spanien sind leitende Angestellte mit einem Arbeitsvertrag vom Geltungsbereich der nationalen Umsetzungsmaßnahmen ausgeschlossen. In einigen Autonomen Regionen fallen auch die öffentlichen notärztlichen Dienste nicht unter die allgemeinen Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeiten. Welche Arbeitszeitregelung für die übrigen Bereiche des spanischen öffentlichen Dienstes gelten, ist unklar.¹⁰

In Italien sind leitende Mitarbeiter in Wirtschaftsunternehmen, Handelsreisende sowie Angestellte des öffentlichen Dienstes und Beamte vom Anwendungsbereich der allgemeinen Rechtsvorschriften über die Arbeitszeit und die Gewährung von Ruhezeiten ausgeschlossen.

In den Niederlanden gelten die meisten gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit und die Gewährung von Ruhezeiten unter anderem nicht für Führungskräfte oder Mitarbeiter der Geschäftsleitung, Wissenschaftler und Forscher sowie Fachärzte, Ärzte für Allgemeinmedizin, Ärzte in Pflegeheimen, Umweltschutzbedienstete und Zahnärzte.

Auch in Österreich sind leitende Angestellte vom Anwendungsbereich der einschlägigen Rechtsvorschriften über die Arbeitszeit und die Gewährung von Ruhezeiten ausdrücklich ausgeschlossen.

In Finnland sind die drei im Artikel 17 Absatz 1 der Richtlinie genannten Personengruppen vom Anwendungsbereich der Rechtsvorschriften über die Arbeitszeit und die Gewährung von Ruhezeiten völlig ausgeschlossen. Dabei handelt es sich erstens um Beschäftigte im Bereich der Unternehmensleitung oder um Personen mit selbständiger Handlungsbefugnis, deren Tätigkeit direkt mit der Leitung von Unternehmen vergleichbar ist, zweitens um Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind (z. B. Pastoren und Organisten) und drittens um Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit zu Hause oder an einem anderen Ort ausüben, wo die Überwachung der Arbeitszeitgestaltung aufgrund der Gegebenheiten nicht als Pflicht des Arbeitgebers betrachtet werden kann.

In Schweden fallen Angestellte, die Leitungsaufgaben wahrnehmen oder sich in einer ähnlichen Position befinden, nicht in den Anwendungsbereich der einschlägigen Rechtsvorschriften.

Die Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs sehen eine Kategorie von Arbeitnehmern vor, deren Arbeitszeit zum Teil gemessen oder im voraus festgelegt wird oder nicht durch den Arbeitnehmer selbst festgelegt werden kann, wobei der Arbeitnehmer jedoch aufgrund der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit – ohne daß ihn der Arbeitgeber dazu auffordert – auch Arbeiten verrichten kann, deren Dauer nicht gemessen bzw. im voraus festgelegt wird oder durch den Arbeitnehmer selbst festgelegt werden kann. In diesen Fällen

¹⁰ Mit seinem Urteil in der Rechtssache 303/98 (SIMAP) erkannte der Europäische Gerichtshof für Recht, dass Tätigkeiten wie der notärztliche Dienst unter den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie fallen.

kommen die für die Arbeitszeit und Nachtarbeit festgelegten Grenzen nicht zur Anwendung. Welchen Personenkreis diese Kategorie von Arbeitnehmern in bezug auf die Richtlinie genau umfaßt, scheint nicht eindeutig geklärt zu sein.

3. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN (ARTIKEL 2)

Im Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie wird Arbeitszeit definiert als "jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt."

Artikel 2 Absatz 2 definiert Ruhezeit als "jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit".

Zumindest in bezug auf die Begriffe 'Arbeitszeit' bzw. 'Ruhezeit' ist allgemein festzustellen, daß sich die auf nationaler Ebene getroffenen Durchführungsmaßnahmen in aller Regel an die in der Richtlinie vorgegebene Definition halten. Es hat allerdings den Anschein, daß die Bestimmung des Arbeitszeitbegriffs in vielen Mitgliedstaaten für die Arbeitnehmer günstiger ausfällt als dies in der Richtlinie der Fall ist. In einigen Mitgliedstaaten, wie etwa in Schweden und in Dänemark, werden Arbeitszeit und Ruhezeit in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften nicht ausdrücklich definiert, da dies dort traditionsgemäß im Rahmen von Tarifverträgen und/oder durch die geltende Rechtsprechung geschieht. Allerdings gibt es in diesen beiden Mitgliedstaaten Bestimmungen, die Regelungen für dazwischenliegende Begriffskategorien, wie z. B. Bereitschaftsdienst, Fahrtzeit usw., enthalten, was darauf schließen läßt, daß diese Begriffe dort anhand von nationalen Gepflogenheiten und Gewohnheiten definiert werden.

In den meisten Mitgliedstaaten gelten Vorschriften für bestimmte Zwischenbegriffe (Arbeitsbereitschaft, Dienst auf Abruf usw.), die nicht in Richtlinie definiert werden. Diese Kategorien bezeichnen typischerweise Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht ausübt, aber trotzdem arbeitsbereit sein muß. In Abhängigkeit von dem Grad der Verfügbarkeit des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber sind innerhalb des Bereichs zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit verschiedene begriffliche Abstufungen möglich. Dabei spielt eine Rolle, ob der Arbeitnehmer direkt zur Verfügung stehen muß, ob er den Arbeitsplatz nicht verlassen darf oder ob er sich an einem frei gewählten Ort aufhalten kann. Bei der näheren Bestimmung dieser Begriffe kann es zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten zu Abweichungen kommen.

Im Fall SIMAP (Rechtssache C-303/98) erkannte der Europäische Gerichtshof für Recht, dass der Bereitschaftsdienst von Ärzten in öffentlichen notärztlichen Diensten, sofern ihre Anwesenheit in der betreffenden Einrichtung gefordert wird, als Arbeitszeit und gegebenenfalls als Überstunden im Sinne der Richtlinie anzusehen ist. Müssen die Ärzte während des Bereitschaftsdienstes lediglich ständig erreichbar sein, so ist nach Auffassung des Hofes nur diejenige Zeit als Arbeitszeit zu betrachten, die für die tatsächliche Erbringung notärztlicher Leistungen aufgewendet wird.¹¹

Nachtzeit wird definiert als "jede, in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegte Zeitspanne von mindestens sieben Stunden, welche auf jeden Fall die Zeitspanne zwischen 24 Uhr und 5 Uhr umfaßt."

¹¹ Die Kommission prüft derzeit die Bedeutung dieses Urteils für die Bestimmungen der Mitgliedstaaten über Bereitschaftsdienst.

Ein Nachtarbeiter ist "jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet", und "jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit gegebenenfalls einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit verrichtet". Die Festlegung dieses Anteils erfolgt "nach Anhörung der Sozialpartner in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene."

Diese beiden Definitionen sind nicht von allen Mitgliedstaaten übernommen worden, da die einzelstaatlichen Bestimmungen hinsichtlich der Nachtarbeit häufig eine von der Richtlinie abweichende Struktur aufweisen. Das hat zur Folge, daß die meisten Mitgliedstaaten zwar den Begriff "Nachtzeit" definieren, aber nicht zwangsläufig auch eine Unterscheidung zwischen "Arbeitnehmern" und "Nachtarbeitern" vornehmen.

Nach belgischem Recht umfaßt Nachtarbeit Tätigkeiten in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Genaueren Aufschluß über diese Definition gibt eine Königliche Verordnung, in der geregelt ist, unter welchen Umständen Nachtarbeit den Gegenstand von Arbeitszeitbestimmungen bildet.

In Dänemark werden die Begriffe Nachtzeit und Nachtarbeiter ausschließlich im Rahmen von Tarifverträgen definiert. Zu einer eingehenderen Analyse der Situation in Dänemark sieht sich die Kommission aufgrund der vorliegenden Informationen nicht in der Lage.

In Deutschland umfaßt die Nachtzeit gemäß den geltenden Rechtsvorschriften die Zeitspanne von 23 Uhr bis 6 Uhr (in Bäckereien von 22 Uhr bis 5 Uhr). Nachtarbeit bedeutet, daß mehr als zwei Stunden der betreffenden Tätigkeit in die Nachtzeit fallen. Als Nachtarbeiter werden jene Arbeitnehmer bezeichnet, die normalerweise entsprechend dem festgelegten Zeitplan im Rahmen eines rotierenden Schichtsystems Nachtarbeit zu verrichten haben oder an mindestens 48 Tagen pro Jahr Nachtarbeit verrichten.

In Griechenland gilt als Nachtzeit jede Zeitspanne von acht Stunden, die um 22 Uhr beginnt und um 6 Uhr endet. Der Begriff Nachtarbeiter umfaßt laut Definition a) jeden Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet oder b) jeden Arbeitnehmer, der mindestens 726 Stunden seiner jährlichen Arbeitszeit nachts verrichten muß, es sei denn, Tarifverträge oder anderen Vorschriften sehen eine geringere Stundenzahl vor. Bei der Berechnung der obengenannten Zeitspanne wird die gesamte tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers berücksichtigt, vorausgesetzt, daß unabhängig vom Zeitpunkt des Beginns und Endes der Schicht mindestens drei Stunden in die Zeit von 24 Uhr bis 5 Uhr fallen und die Arbeit mindestens sieben aufeinanderfolgende Stunden andauert.

In Spanien umfaßt der Begriff Nachtarbeit alle Tätigkeiten, die in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fallen. Das gilt auch für Arbeiten, die nur zu einem bestimmten Prozentsatz in der Nachtzeit verrichtet werden, wobei dieser Anteil auf ein Drittel der insgesamt geleisteten Arbeitszeit festgelegt wird. Nachtarbeiter sind alle Arbeitnehmer, die während der Nachtzeit (d. h. von 22 Uhr bis 6 Uhr) normalerweise mindestens drei Stunden ihrer täglichen Arbeitszeit verrichten sowie alle Arbeitnehmer, die mindestens ein Drittel ihrer jährlichen Arbeitszeit während der Nachtzeit verrichten.

In Frankreich gelten Arbeiten, die in der Zeit von 22 Uhr bis 5 Uhr verrichtet werden, als Nachtarbeit. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, in Tarifverträgen einen anderen, davon abweichenden Zeitraum von sieben zusammenhängenden Stunden in der Zeit von 2 Uhr bis 7 Uhr zu vereinbaren, so daß innerhalb dieses längeren Zeitraums eine entsprechende Auswahl getroffen werden kann. Diese Ausnahmeregelung kommt nur dann zur Anwendung, wenn

innerhalb des Unternehmens oder Betriebs ein neuer Vertrag abgeschlossen wird oder wenn eine entsprechende Genehmigung von seiten der Arbeitsaufsichtsbehörde vorliegt.

In Irland umfaßt Nachtzeit die Zeitspanne von 24 Uhr bis 7 Uhr. Arbeiten, die während dieser Zeit verrichtet werden, gelten als Nachtarbeit. Nachtarbeiter sind laut Definition einerseits jene Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die normalerweise mindestens 3 Stunden der täglichen Arbeitszeit in der Nachtzeit arbeiten und andererseits jene Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, bei denen die während der Nachtzeit verrichtete Arbeit jährlich mindestens 50 Prozent der entsprechenden Gesamtarbeitszeit ausmacht.

In Italien gibt es abgesehen von den Arbeitszeitregelungen für Auszubildende keine allgemeinen Definitionen für Nachtzeit oder Nachtarbeiter.

In Luxemburg existieren keine allgemeinen Rechtsvorschriften für Nachtarbeit und somit auch keine rechtsverbindlichen Definitionen für die Begriffe Nachtarbeit und Nachtarbeiter.

Nach in den Niederlanden geltenden Rechtsvorschriften bezeichnet der Begriff Nachtarbeit Tätigkeiten, die die gesamte Zeitspanne von 24 Uhr bis 6 Uhr oder einen Teil davon umfassen.

In Österreich werden die Begriffe Nachtarbeit und Nachtarbeiter auf allgemeiner Ebene nicht definiert, da es keine allgemeinen Vorschriften für Nachtarbeit gibt. Dennoch enthält das unter bestimmten spezifischen Bedingungen anwendbare Nachtschwerarbeitsgesetz eine entsprechende Definition, wonach ein Arbeitnehmer dann Nachtarbeit verrichtet, wenn er von 22 bis 6 Uhr mindestens sechs Stunden arbeitet. Siehe dazu auch Kapitel 9.

In Portugal versteht man unter Nachtarbeit Arbeit mit einer Dauer von mindestens sieben und höchstens elf Stunden, die den Zeitraum von 0 bis 5 Uhr einschließt. Der Zeitraum der Nachtarbeit ist unter Beachtung dieser Definition tarifvertraglich festzulegen. Bei Arbeitsverhältnissen, die keinem Tarifvertrag unterliegen, geht man davon aus, daß Nachtarbeit den Zeitraum von 20 Uhr bis 7 Uhr des darauffolgenden Tages umfaßt.

In Finnland versteht man unter Nachtarbeit Arbeit, die in der Zeit von 23 Uhr bis 6 Uhr verrichtet wird. Obwohl der Begriff Nachtarbeiter in den gesetzlichen Bestimmungen nicht ausdrücklich definiert wird, gilt die Festlegung, daß eine Nachtschicht als eine Arbeitsschicht zu betrachten ist, bei der mindestens drei Stunden in die Zeitspanne von 23 Uhr bis 6 Uhr fallen.

In Schweden enthalten die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit keine rechtsverbindliche Definition der Begriffe Nacht und Nachtarbeit. Entsprechende Festlegungen finden sich aber in den Vorschriften des Zentralamts für Arbeitsschutz und Arbeitshygiene, die mit den Definitionen in der Richtlinie übereinstimmen. Die allgemeinen Rechtsvorschriften zur Arbeitszeit enthalten eine Bestimmung über nächtliche Ruhezeiten, die für die Definition des Begriffs Nacht eine Zeitspanne von 24 Uhr bis 5 Uhr zugrunde legt.

Im Vereinigten Königreich bezeichnet der Begriff Nachtzeit im Normalfall die Zeitspanne von 23 Uhr bis 6 Uhr. Dies gilt nicht, wenn in einer entsprechenden Vereinbarung andere zeitliche Begrenzungen (z. B. 22 Uhr bis 5 Uhr oder 24 Uhr bis 7 Uhr) festgelegt werden. Ein Nachtarbeiter ist ein Arbeitnehmer, der (a) normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit während der Nachtzeit verrichtet oder (b) während der Nachtzeit wahrscheinlich zumindest einen Teil seiner jährlichen Arbeitszeit verrichtet, der im Rahmen eines Tarifvertrags oder einer Belegschaftsvereinbarung festgelegt werden kann. Um

normalerweise verrichtete Arbeitsstunden gemäß Punkt (a) dieser Definition handelt es sich dann, wenn die betreffende Person an den meisten Arbeitstagen zu diesen Zeiten arbeitet.

Auf Ausführungen zur Auslegung der Begriffe Schichtarbeiter und Schichtarbeit in den Mitgliedstaaten wird an dieser Stelle verzichtet, da die Bestimmungen, die auf diese Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie Anwendung finden, von relativ begrenztem Charakter sind.

4. TÄGLICHE RUHEZEIT (ARTIKEL 3)

Nach Maßgabe von Artikel 3 der Richtlinie ist pro 24-Stunden-Zeitraum eine tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren. Abweichungen von den Bestimmungen des Artikels 3 sind in allen drei obengenannten Ausnahmefällen zulässig.

In Belgien muß Arbeitnehmern pro 24-Stunden-Zeitraum eine Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt werden. Keine Anwendung finden die Bestimmungen über die tägliche Ruhezeit auf Messe- oder Jahrmarktsveranstalter, Handelsvertreter, Ärzte, Tierärzte und Zahnärzte.

In Dänemark muß die Arbeitszeit in aller Regel so gestaltet werden, daß die Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden erhalten.

In Deutschland ist einem Arbeitnehmer nach der täglichen Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Bestimmten Unternehmen wird die Möglichkeit eingeräumt, die tägliche Ruhezeit um eine Stunde zu verkürzen, wenn als Ausgleich dafür innerhalb eines Bezugszeitraums von vier Wochen oder einem Monat eine um eine Stunde verlängerte Ruhezeit in Anspruch genommen werden kann. Eine tägliche Ruhezeit für Beamte ist in den Rechtsvorschriften für den öffentlichen Dienst in Deutschland nicht ausdrücklich vorgesehen. Allerdings läßt sich die pro Tag zu gewährende Ruhezeit aus der festgelegten Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit ableiten, die eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden garantiert.

In Griechenland beträgt die gesetzliche Ruhezeit für jeden 24-Stunden-Zeitraum mindestens zwölf zusammenhängende Stunden. Abweichungen von dieser Regelung sind innerhalb der in der Richtlinie gesetzten Grenzen zulässig.

In der Arbeitsgesetzgebung in Spanien ist zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden vorgeschrieben. Um dies zu gewährleisten, wurde außerdem festgelegt, daß die Länge der tatsächlich geleisteten normalen Arbeitszeit höchstens neun Stunden betragen darf. Aufgrund von Tarifvereinbarungen kann sich jedoch eine unterschiedliche Verteilung der Arbeitsstunden ergeben, wobei die vorgeschriebene Mindestruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen auch in diesem Fall einzuhalten ist.

In Frankreich wird jedem Arbeitnehmer eine tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt. Tarifvertraglich vereinbarte Abweichungen von dieser Regelung sind innerhalb bestimmter Grenzen möglich.

In Irland ist in der Arbeitsgesetzgebung für jeden 24-Stunden-Zeitraum eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden vorgesehen. In bestimmten Sonderfällen sind Ausnahmeregelungen zulässig.

In Italien ist die Länge der täglichen Ruhezeit gesetzlich nicht geregelt.

Nach luxemburgischem Recht darf vorbehaltlich abweichender Regelungen pro Tag im Normalfall höchstens acht Stunden gearbeitet werden. Es besteht die Möglichkeit, daß die Dauer der täglichen Ruhezeit kürzer ist als in der Richtlinie vorgeschrieben.

In den Niederlanden muß der Arbeitgeber die Arbeit so gestalten, daß die Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden erhalten. Diese Ruhezeit darf höchstens einmal wöchentlich auf acht zusammenhängende Stunden je 24-Stunden-Zeitraum verkürzt werden. Das Ziel dieser Ausnahmeregelung besteht darin, den Schichtwechsel bei Beschäftigten im Schichtdienst zu ermöglichen und bei Überstunden eine ansonsten notwendige Verlängerung der Ruhezeit zu vermeiden, da dies einen späteren Beginn der nachfolgenden Schicht zur Folge hätte.

In Österreich darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in aller Regel erst elf Stunden nach Ende der täglichen Arbeitszeit wieder zu Arbeiten einsetzen. Die tägliche Arbeitszeit entspricht laut Definition der Arbeitszeit, die in einem zusammenhängenden Zeitraum von 24 Stunden geleistet wird. In bestimmten Sonderfällen sind Abweichungen von dieser allgemeinen Regelung zulässig.

In Portugal ist in der Arbeitsgesetzgebung (Gesetz 21/96) eine Zeitspanne von mindestens zwölf Stunden zwischen normalen Arbeitstagen vorgesehen, wobei dies allerdings nur für solche Unternehmen gilt, deren wöchentliche Arbeitszeit am Tag des Inkrafttretens dieser Rechtsvorschrift mehr als 40 Stunden betrug und dann per Gesetz auf 40 Stunden gesenkt werden mußte. Ergänzt wird diese Regelung durch das Gesetz 73/98, wonach Arbeitnehmern zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren ist.

In Finnland ist Arbeitnehmern innerhalb von 24 Stunden gerechnet vom Beginn der Schicht eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Für insgesamt elf Sonderfälle gelten gewisse Ausnahmeregelungen. Ferner besteht in sieben spezifischen Situationen die Möglichkeit, von dieser generellen Verfahrensweise vorübergehend, d. h. für höchstens drei aufeinanderfolgende tägliche Ruhezeiten, abzuweichen und dafür entsprechende Ausgleichszeiten zu gewähren. Ebenfalls zulässig sind Ausnahmeregelungen, die in Tarifverträgen auf nationaler Ebene und in Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung getroffen werden. In dem letztgenannten Fall ist die Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers erforderlich.

Für Schweden ist festzustellen, daß die einschlägigen Rechtsvorschriften keine Einzelmaßnahmen enthalten, die dem Artikel 3 der Richtlinie entsprechen würden. Möglicherweise werden diese Fragen im Rahmen von Tarifverträgen geregelt, die jedoch nach den der Kommission vorliegenden Informationen in aller Regel keine ausdrücklichen Bestimmungen hinsichtlich der täglichen Ruhezeit beinhalten. Es stellt sich somit die Frage, ob man ungeachtet dessen erwartet werden könnte, daß die Gerichte das Recht der Arbeitnehmer auf tägliche Ruhezeit gemäß den Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich bestätigen. Man kann davon ausgehen, daß eine Verfahrensweise, die den Arbeitnehmer zu einer Arbeitszeit von mehr als elf Stunden verpflichtet, von den Gerichten für null und nichtig erklärt wird, obwohl es diesbezüglich keine gesonderte Vorschrift gibt.

Im Vereinigten Königreich entspricht die Arbeitszeitverordnung in dieser Hinsicht weitgehend dem Wortlaut des Artikels 3 der Richtlinie. Sie legt fest, daß einem erwachsenen Arbeitnehmer für jeden 24-Stunden-Zeitraum, den er für seinen Arbeitgeber arbeitet, eine Ruhezeit von mindestens elf zusammenhängenden Stunden zusteht. In bestimmten genau ausgewiesenen Sonderfällen sind Abweichungen von dieser Regelung zulässig.

5. RUHEPAUSE (ARTIKEL 4)

Nach Maßgabe von Artikel 4 wird jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause gewährt. Einzelheiten dazu werden in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt. Abweichungen von dieser Bestimmung sind gemäß Artikel 17 zulässig.

In den meisten Mitgliedstaaten erfolgt die Umsetzung des Artikels 4 der Richtlinie sowohl durch legislative Maßnahmen als auch durch Tarifverträge. Die gesetzlichen Regelungen legen im allgemeinen fest, wie lange zwischen den Pausen gearbeitet werden darf, und sie enthalten Bestimmungen über die zeitliche Dauer der Ruhepausen.

In Belgien ist laut Gesetz alle sechs Stunden eine Ruhepause vorgesehen. Die genaue Dauer der Pausen und andere damit zusammenhängende Bedingungen sind im Rahmen von Tarifverträgen festzulegen. In Ermangelung derartiger Übereinkünfte kann ein Arbeitnehmer eine Pause von 15 Minuten beanspruchen.

In Dänemark kann die Dienststelle für die Gestaltung des Arbeitsumfelds aufgrund einer gemäß dem Gesetz über das Arbeitsumfeld erlassenen Verordnung unter anderem verlangen, daß insbesondere bei Arbeiten, die zu einer möglichen Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit führen, entsprechende Ruhepausen einzulegen sind. Ein allgemeiner Anspruch auf Ruhepausen besteht nicht, es sei denn, der Arbeitstag umfaßt mehr als sechs Stunden. Dies kann von der Erfüllung besonderer Voraussetzungen abhängig gemacht werden, wie z. B. davon, ob die verrichteten Arbeiten mit bestimmten Risiken verbunden sind. Folglich fällt die Umsetzung des Artikels 4 der Richtlinie über Ruhepausen zum größten Teil in den Bereich der tarifvertraglichen Vereinbarungen.

Nach deutschem Recht muß nach einer Arbeitszeit von über sechs Stunden eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde eingelegt werden.

In Griechenland sehen die geltenden Rechtsvorschriften eine Ruhepause von mindestens 15 Minuten vor, wenn der Arbeitstag länger als sechs Stunden ist. Einzelheiten im Hinblick auf die Dauer der Pause und die damit zusammenhängenden Bedingungen können vorbehaltlich anderslautender tarifvertraglicher oder gesetzlicher Regelungen auf Unternehmensebene zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern vereinbart werden.

Nach spanischem Recht können Arbeitnehmer, die pro Tag mehr als sechs Stunden arbeiten, eine Ruhepause von mindestens 15 Minuten beanspruchen.

In Frankreich steht dem Arbeitnehmer per Gesetz eine Ruhepause von mindestens 20 Minuten zu. Davon ausgenommen sind Fälle, in denen günstigere Bedingungen für den Arbeitnehmer vereinbart wurden.

In Irland sehen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen nach jeweils 4,5 Stunden eine Ruhepause von 15 Minuten vor. Wenn mehr als sechs Stunden gearbeitet wird, verlängert sich die Dauer der Pause auf mindestens 30 Minuten. In bestimmten Fällen sind Abweichungen zulässig.

In Italien müssen normale Ruhepausen gemäß den geltenden Rechtsvorschriften im voraus mit entsprechender Zeitangabe festgelegt werden. Tarifverträge enthalten häufig detaillierte Bestimmungen im Hinblick auf Ruhepausen.

Die in Luxemburg geltenden Rechtsvorschriften sehen vor, daß bei einer täglichen Arbeitszeit von über sechs Stunden eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten eingelegt werden muß.

In den Niederlanden schreibt das Gesetz eine Ruhepause mindestens alle 5,5 Stunden vor. Die Dauer der Pause muß durch die Länge der Arbeitszeit bestimmt werden. In Tarifverträgen sind Abweichungen von dieser Norm möglich, wobei auf jeden Fall eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde festzulegen ist, die auch in Form von zwei Pausen von jeweils einer Viertelstunde gewährt werden kann.

Nach österreichischem Recht muß bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden im allgemeinen eine Ruhepause von einer halben Stunde eingelegt werden.

In Portugal ist nach den geltenden Rechtsvorschriften eine Unterbrechung der täglichen Arbeitszeit durch eine Pause von mindestens einer Stunde und höchstens zwei Stunden vorgesehen, die spätestens nach fünf aufeinanderfolgenden Arbeitsstunden zu gewähren ist. Außerdem besteht im Rahmen von Tarifverträgen die Möglichkeit, eine Arbeitszeit von bis zu sechs aufeinanderfolgende Stunden zu vereinbaren, die tägliche Ruhepause auf 30 Minuten zu verkürzen oder gegenüber der Standardregelung zu verlängern und die Häufigkeit und Dauer anderer Pausen während der täglichen Arbeitszeit festzulegen.

In Finnland enthält das Gesetz über die Arbeitszeit eine Bestimmung, wonach einem Arbeitnehmer, der pro Tag mehr als sechs Stunden arbeitet, die Möglichkeit einzuräumen ist, eine reguläre Ruhepause von mindestens einer Stunde einzulegen, während der er den Arbeitsplatz ohne weiteres verlassen kann. Das setzt allerdings voraus, daß seine Anwesenheit am Arbeitsplatz für den Fortgang der Arbeiten nicht erforderlich ist. Auf jeden Fall wird eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde gewährt. Für Arbeitszeiten von mehr als sechs Stunden im einfachen oder rotierenden Schichtdienst gilt eine Sonderbestimmung, die es dem Arbeitnehmer freistellt, entweder eine mindestens halbstündige Ruhepause zu beanspruchen oder aber während der Arbeitszeit eine Mahlzeit einzunehmen.

In Schweden gibt es keine gesetzlich vorgeschriebene Mindestdauer für Ruhepausen. Den Arbeitnehmern steht mindestens alle fünf Stunden eine Ruhepause zu. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, im voraus über die Dauer und die zeitliche Planung der Ruhepausen zu informieren. Diese Angaben müssen so genau sein, wie es unter den gegebenen Umständen möglich ist. Die Arbeitsbedingungen dürfen durch die Dauer und den Zeitplans nicht beeinträchtigt werden.

Im Vereinigten Königreich ist Arbeitnehmern, deren tägliche Arbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt, per Gesetz eine Ruhepause zu gewähren. Damit zusammenhängende Einzelheiten, einschließlich der Dauer der Ruhepause und der Bedingungen, unter denen sie gewährt wird, müssen den Bestimmungen des betreffenden Tarifvertrags oder der betreffenden Belegschaftsvereinbarung entsprechen. Die vorgeschriebene Mindestdauer der Ruhepause beträgt 20 Minuten.

6. WÖCHENTLICHE RUHEZEIT (ARTIKEL 5)

Laut Artikel 5 ist für einen Zeitraum von sieben Tagen zuzüglich der in Artikel 3 vorgesehenen täglichen Ruhezeit von elf Stunden jeweils eine kontinuierliche Ruhezeit von 24 Stunden zu gewähren. Pro Siebentageszeitraum besteht somit Anspruch auf eine zusammenhängende Ruhezeit von insgesamt 35 Stunden. Liegen jedoch besondere

Bedingungen vor, so kann diese Ruhezeit nach Maßgabe von Artikel 5 Absatz 3 auf insgesamt 24 Stunden verkürzt werden. Im Artikel 16 Absatz 1 ist ein Bezugszeitraum von 14 Tagen vorgesehen. Abweichungen von Artikel 5 und Artikel 16 Nummer 1 sind gemäß Artikel 17 unter bestimmten Bedingungen zulässig. Eine ursprünglich in der Richtlinie enthaltene Bestimmung, die vorsah, daß die wöchentliche Ruhezeit grundsätzlich den Sonntag mit einschließen sollte, wurde vom EuGH in der Rechtssache C-84/94¹² für nichtig erklärt. Dennoch gibt es in neun Mitgliedstaaten spezifische Vorschriften über die Ruhezeit an Sonntagen, während diese Frage in den übrigen sechs Ländern nicht gesondert geregelt ist.

In Belgien ist es im allgemeinen untersagt, an Sonntagen zu arbeiten, wobei Ausnahmeregelungen zulässig sind. Arbeitnehmern die sonntags arbeiten, stehen entsprechende Ausgleichszeiten zu. Die tägliche Ruhezeit von elf Stunden wird zu dem arbeitsfreien Sonntag bzw. zu den gewährten Ausgleichszeiten hinzugerechnet, so daß der Arbeitnehmer insgesamt eine Ruhezeit von 35 zusammenhängenden Stunden in Anspruch nehmen kann. Keine Anwendung finden die Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit auf Messe- oder Jahrmarktsveranstalter, Handelsvertreter, Ärzte, Tierärzte und Zahnärzte.

In Dänemark wird der Artikels 5 der Richtlinie im Rahmen des Gesetzes über die Gestaltung des Arbeitsumfelds umgesetzt. In aller Regel ist Arbeitnehmern jeweils innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen ein freier Tag zu gewähren, der sich unmittelbar an eine tägliche Ruhezeit anschließen oder dieser vorausgehen muß.

Nach deutschem Recht besteht ein allgemeiner Anspruch auf eine zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden. Es gilt der Grundsatz, daß Arbeitnehmer an Sonntagen von 0 Uhr bis 24 Uhr nicht arbeiten dürfen. Dieser freie Sonntag ist zusammen mit der täglichen Ruhezeit zu gewähren, sofern es keine technischen oder organisatorischen Gründe gibt, die dagegen sprechen. Für Beamte enthält das Gesetz keine ausdrückliche Bestimmung, die einen generellen Anspruch auf eine kontinuierliche wöchentliche Ruhezeit von 35 Stunden vorsieht. Nach den für Bedienstete des Bundes und der Länder geltenden Rechtsvorschriften sind jedoch der Sonntag und (in aller Regel auch) der Samstag keine Arbeitstage, so daß eine zusammenhängende wöchentliche Mindestruhezeit von 35 Stunden gewährleistet ist.

In Griechenland legt die Präsidialverordnung 88/99 eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden fest, die zusammen mit der täglichen Ruhezeit von zwölf aufeinanderfolgenden Stunden gewährt wird. Wenn es durch objektive oder technische Gründe bzw. durch arbeitsorganisatorische Umstände gerechtfertigt ist, kann die vorgeschriebene Mindestruhezeit auf 24 Stunden verkürzt werden.

Nach spanischem Recht steht Arbeitnehmern eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens eineinhalb Tagen zu. Es besteht die Möglichkeit, diese Zeiten anzusammeln und erst nach 14 Tagen in Anspruch zu nehmen. Die wöchentliche Ruhezeit fällt grundsätzlich zusammen mit dem gesamten Sonntag. Gemäß Artikel 17 der Richtlinie gelten für bestimmte Berufe und Tätigkeiten Sondervorschriften, die sich nach den organisatorischen Anforderungen richten bzw. den typischen Besonderheiten der Arbeit oder dem Ort, an dem diese ausgeübt wird, Rechnung tragen.

In Frankreich gilt der allgemeine Grundsatz, daß an Sonntagen nicht gearbeitet wird. Es gibt jedoch eine Reihe von Ausnahmeregelungen, die für einen unbefristeten Zeitraum oder als

¹² Rechtssache C-84/94 Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland gegen Rat der Europäischen Union. Slg. 1996 I-5755.

Option auf individueller oder tarifvertraglicher Basis vereinbart werden. Die elfstündige tägliche Ruhezeit ist zu der wöchentlichen Ruhezeit von 24 Stunden hinzuzurechnen.

In Irland entsprechen die diesbezüglichen Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeitszeit im wesentlichen dem Wortlaut des Artikels 5 der Richtlinie. Darüber hinaus sieht dieses Gesetz gemäß Artikel 16 Nummer 1 der Richtlinie die Möglichkeit vor, einen Bezugszeitraum von 14 Tagen festzulegen. In bestimmten Fällen sind Abweichungen zulässig.

In Italien besteht ein Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden, die grundsätzlich an Sonntagen gewährt werden sollte. Es gibt jedoch bestimmte Abweichungen von dieser Regel. Da die Frage der täglichen Ruhezeit nicht geregelt ist, werden wöchentliche und tägliche Ruhezeit nicht gekoppelt.

In Luxemburg besteht die gesetzliche Pflicht zur Gewährung einer wöchentlichen Ruhezeit an Sonntagen. Es gibt jedoch eine Reihe von Ausnahmeregelungen, die in Abhängigkeit von der Art der Tätigkeit oder der Art des Erwerbszweigs (z. B. im Einzelhandel, in der Hotelbranche, in der Landwirtschaft, im Verkehrswesen, in der Unterhaltungsbranche usw.) oder bei besonders dringenden Arbeiten zur Anwendung kommen. Abweichungen sind auch dann möglich, wenn die sonntägliche Schließung eines Betriebes zu erheblichen Umsatzeinbußen und damit zur Beeinträchtigung des normalen Arbeitsablaufs führen würde. In der Praxis beträgt die wöchentliche Ruhezeit (implizit) 44 Stunden.

In den Niederlanden sehen die Rechtsvorschriften pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Ruhezeit von 36 Stunden vor. Für einen Zeitraum von neun Tagen werden 60 Stunden gewährt. Im letztgenannten Fall kann die Ruhezeit einmal in fünf Wochen auf 32 Stunden verkürzt werden. Diese Abweichung von den allgemeinen Bestimmungen ist von allgemeiner Natur, ohne daß dabei auf die im Artikel 17 der Richtlinie genannten Gründe und spezifischen Tätigkeitsbereiche verwiesen wird.

In Österreich sehen die geltenden Rechtsvorschriften eine Wochenendruhe oder Wochenruhe von mindestens 36 Stunden vor. Die hier vorgenommene begriffliche Differenzierung hängt mit der Frage zusammen, ob der Sonntag mit einbezogen wird oder nicht. In speziellen Fällen sind Ausnahmeregelungen zulässig.

In Portugal sehen die Rechtsvorschriften eine wöchentliche Ruhezeit von einem Tag vor (gesetzesvertretende Verordnung 409/71). Darüber hinaus enthält das Gesetz 73/98 eine Bestimmung, die vorschreibt, daß diese obligatorische wöchentliche Ruhezeit durch einen Zeitraum von elf Stunden zu ergänzen ist. Die wöchentliche Ruhezeit wird in aller Regel sonntags gewährt.

In Finnland ist die Arbeitszeit im Normalfall so zu gestalten, daß der Arbeitnehmer einmal wöchentlich für mindestens 35 zusammenhängende Stunden von der Arbeit freigestellt wird. Diese arbeitsfreie Zeit muß, soweit es möglich ist, auf den Sonntag fallen. Es besteht die Möglichkeit, die Ruhezeiten so zu gestalten, daß über einen Zeitraum von 14 Tagen im Durchschnitt 35 Stunden gewährt werden. Die zulässige Mindestlänge der arbeitsfreien Zeit muß pro Woche mindestens 24 betragen.

In Schweden besteht die gesetzliche Pflicht, Arbeitnehmern für einen Zeitraum von sieben Tagen mindestens 36 zusammenhängende Stunden Freizeit zu gewähren. Zeiten des Bereitschaftsdienstes, in denen der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz fernbleiben kann aber dem Arbeitgeber für die Verrichtung eventuell anfallender Arbeiten zur Verfügung stehen muß,

fließen nicht in die wöchentliche Ruhezeit ein. Die wöchentliche Ruhezeit sollte möglichst an Wochenenden in Anspruch genommen werden.

Die Vorschriften im Vereinigten Königreich entsprechen praktisch dem Wortlaut des Artikels 5 der Richtlinie. Einem erwachsenen Arbeitnehmer, der in einem Zeitraum von 7 Tagen für seinen Arbeitgeber arbeitet, steht eine kontinuierliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden zu. Die tägliche Ruhezeit wird zu der gewährten wöchentlichen Ruhezeit hinzugerechnet. In den Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs ist außerdem ein Bezugszeitraum von bis zu 14 Tagen vorgesehen.

7. WÖCHENTLICHE HÖCHSTARBEITSZEIT (ARTIKEL 6)

Nach Maßgabe von Artikel 6 darf die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum einschließlich Überstunden höchstens 48 Stunden betragen. Zur Berechnung der durchschnittlichen Stundenzahl kann laut Artikel 16 Nummer 2 ein Bezugszeitraum von 4 Monaten zugrunde gelegt werden, der jedoch weder Zeiten des in Anspruch genommenen Jahresurlaubs noch Krankheitszeiten umfassen darf. Für die im Artikel 17 Absatz 1, Absatz 2 (Nummern 2.1 und 2.2) sowie Absatz 3 vorgesehenen Fälle sind Abweichungen von Artikel 16 Nummer 2 möglich. Gemäß Artikel 17 Absatz 4 kann bei gewährten Abweichungen hinsichtlich des Bezugszeitraums dieser auf bis zu sechs Monate verlängert werden. Aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen können die Mitgliedstaaten jedoch zulassen, daß in Tarifverträgen oder in Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern Bezugszeiträume von bis zu zwölf Monaten festgelegt werden. Abweichungen von Artikel 6 sind in den in Artikel 17 Absatz 1 vorgesehenen Fällen möglich. Gemäß Artikel 18 Absatz 1 ist es einem Mitgliedstaat freigestellt, Artikel 6 nicht anzuwenden, vorausgesetzt, er ergreift die in Artikel 18 ausführlich dargelegten Maßnahmen.

Die Analyse der Umsetzung des Artikels 6 bereitet mitunter Schwierigkeiten, da die einzelnen Mitgliedstaaten bei der Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterschiedlich verfahren. Viele Mitgliedstaaten bestimmen die Obergrenzen der durchschnittlichen Arbeitszeit nicht für einen vorgegebenen Bezugszeitraum, sondern legen einen absoluten Höchstwert pro Tag und/oder Woche fest, während für Überstunden tägliche, wöchentliche, monatliche und jährliche Obergrenzen gelten.

In Belgien darf laut Gesetz im allgemeinen höchstens 39 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Die effektive wöchentliche Arbeitszeit kann jedoch bis zu 40 Stunden betragen, wenn dem Arbeitnehmer entsprechende Ausgleichsruhezeiten gewährt werden, um zu gewährleisten, daß die Arbeitszeit über das gesamte Jahr die Obergrenze von 39 Stunden pro Woche nicht übersteigt. In einigen Wirtschaftszweigen, wie etwa im Verkehrswesen, sind für einige Arten der Arbeitsorganisation, wie z. B. Schichtarbeit, spezifische Ausnahmeregelungen zulässig. Dies setzt allerdings voraus, daß die wöchentliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von drei Monaten im Durchschnitt nicht mehr als 39 Stunden beträgt. Der Bezugszeitraum von drei Monaten kann durch einen königlichen Erlaß nach Anhörung der Sozialpartner und durch einen Tarifvertrag auf ein Jahr verlängert werden. Wenn kein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, besteht außerdem die Möglichkeit, den Bezugszeitraum durch unternehmensinterne Arbeitsvorschriften (*règlement de travail*), die der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen, zu verlängern. In diesen erweiterten Arbeitszeitsystemen müssen auch einige absolute Obergrenzen beachtet werden, wie etwa maximal 11 Stunden pro Tag (in Ausnahmefällen bis zu 12 Stunden) und 50 Stunden pro Woche (in Ausnahmefällen bis zu 56 Stunden). Keine Anwendung finden die Bestimmungen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf Personen, die sich in einer leitenden Stellung befinden oder eine

treuhänderische Tätigkeit ausüben, auf Beschäftigte von Messe- oder Jahrmarktsveranstaltern sowie auf Handelsvertreter, Ärzte, Tierärzte und Zahnärzte.

In Dänemark enthalten die einschlägigen Rechtsvorschriften keine Bestimmungen, die dem Artikel 6 der Richtlinie entsprechen, so daß Vereinbarungen zur Umsetzung des Artikels 6 in der Regel von den Tarifpartnern getroffen werden. Eine umfassende Analyse der Tarifverträge zur Umsetzung der Richtlinie liegt nicht vor.

In Deutschland ist eine direkte Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit in den einschlägigen Rechtsvorschriften nicht vorgesehen. Anstelle dessen gilt für die Arbeitszeit an Werktagen (ohne Sonn- und Feiertage) eine Obergrenze von acht Stunden. Darüber hinaus kann die tägliche Arbeitszeit an Werktagen jeweils auf zehn Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb eines Bezugszeitraums von sechs Monaten oder 24 Wochen die durchschnittliche Zahl von acht Stunden nicht überschreitet. Im allgemeinen wird jedoch gemäß Artikel 16 der Richtlinie ein Bezugszeitraum von höchstens vier Monaten zugrunde gelegt. Nach deutschem Recht besteht außerdem die Möglichkeit, in Tarifverträgen einen längeren Bezugszeitraum für die wöchentliche Arbeitszeit festzulegen, wobei weder eine Begrenzung dieses Zeitraums auf sechs oder zwölf Monate noch eine Angabe von besonderen Gründen für eine Verlängerung auf über sechs Monate vorgeschrieben ist. Die tägliche Arbeitszeit kann im Laufe eines Jahres an 60 Tagen "ohne entsprechenden Ausgleich" auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Dementsprechend ist bezogen auf das gesamte Jahr eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 49 Stunden möglich.

In Griechenland gilt unbeschadet der vor Erlaß der Präsidialverordnung 88/99 anwendbaren Rechtsvorschriften die Festlegung, daß die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Bezugszeitraums von vier Monaten einschließlich geleisteter Überstunden im Durchschnitt höchstens 48 Stunden betragen darf. Für die im Artikel 17 der Richtlinie genannten Fälle sind davon abweichende Regelungen zulässig.

In Spanien darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im allgemeinen höchstens 40 Stunden betragen, wobei zur Berechnung der Zeitraum von einem Jahr zugrunde gelegt wird. Diese Begrenzung gilt jedoch nur für die "normale" Arbeitszeit und schließt somit Überstunden aus. Das kann bedeuten, daß bei geleisteter Mehrarbeit die festgelegte Obergrenze überschritten wird. Es ist allerdings vorgeschrieben, daß zwischen aufeinanderfolgenden Arbeitstagen eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden einzuhalten ist und daß pro Jahr höchstens 80 Überstunden geleistet werden dürfen.

In Frankreich gilt für die über einen Zeitraum von zwölf aufeinanderfolgenden Wochen berechnete wöchentliche Arbeitszeit eine gesetzliche Obergrenze von jeweils 46 Stunden. Innerhalb einer einzelnen Woche darf die Arbeitszeit nicht mehr als 48 Stunden betragen. In Ausnahmefällen sind für bestimmte Sektoren, Regionen oder Unternehmen Abweichungen von dieser Regelung zulässig. Gemäß dem kürzlich erlassenen Gesetz über die Verkürzung der Arbeitszeit beträgt die wöchentliche Arbeitszeit im Normalfall 35 Stunden. Die jährliche Obergrenze liegt bei 1600 Stunden.

In Irland enthält das Gesetz über die Arbeitszeit eine Bestimmung, wonach ein Arbeitnehmer in einem beliebigen Zeitraum von sieben Tagen höchstens 48 Stunden für den Arbeitgeber arbeiten darf. Der Arbeitgeber ist dazu berechtigt, diese 48 Stunden als Durchschnittswert bezogen auf die gesamte in einem Zeitraum von vier Monaten geleistete Arbeitszeit zu ermitteln. Für Arbeitnehmer, die Tätigkeiten gemäß Artikel 17 der Richtlinie ausüben, kann ein Bezugszeitraum von bis zu sechs Monaten zugrunde gelegt werden. Eine Verlängerung darüber hinaus kann im Rahmen eines Tarifvertrags vereinbart werden, vorausgesetzt, daß der

Arbeitnehmer eine Tätigkeit mit saisonbedingten Schwankungen der wöchentlichen Arbeitszeit ausübt oder daß es aus technischen, arbeitsorganisatorischen oder anderen objektiven Gründen nicht praktikabel ist. Der vereinbarte Bezugszeitraum darf höchstens zwölf Monate betragen.

In Italien darf die Arbeitszeit im allgemeinen höchstens acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche betragen. Für Überstunden gelten Obergrenzen von acht Stunden pro Tag, zwölf Stunden pro Woche, 80 Stunden pro Vierteljahr und 250 Stunden pro Jahr. Wenn die Arbeitszeit eines einzelnen Arbeitnehmers in einer bestimmten Woche die Zahl von 45 Stunden überschreitet, ist der Arbeitgeber außerdem dazu verpflichtet, die zuständige Behörde in Kenntnis zu setzen. Die tarifvertraglich vereinbarten Höchstarbeitszeiten liegen in der Regel bei 38 bis 40 Stunden im privaten Sektor und bei 36 Stunden im öffentlichen Sektor. Tarifverträge auf nationaler Ebene können Bestimmungen enthalten, die eine Berechnung der durchschnittlichen regulären Höchstarbeitszeit über einen Zeitraum von zwölf Monaten gestatten.

In Luxemburg liegt die gesetzliche Obergrenze für die normale Arbeitszeit bei 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Die Gesamtarbeitszeit darf pro Tag höchstens 10 Stunden und pro Woche höchstens 48 Stunden betragen. Die Zahl von 40 Stunden gilt somit für den Regelfall, während in Ausnahmefällen eine Erhöhung auf 44 Stunden und zum Teil auch auf 48 Stunden pro Woche möglich ist. Tritt eine solche Situation ein, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf entsprechende Ausgleichsruhezeiten.

In den Niederlanden ist für den Regelfall eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden vorgeschrieben, wobei über einen Zeitraum von 13 Wochen im Durchschnitt nicht mehr als 40 Stunden pro Woche gearbeitet werden dürfen. Bei gelegentlicher Mehrarbeit besteht die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit auf maximal 54 Stunden bzw. auf durchschnittlich 45 Stunden über einen Zeitraum von 13 Wochen zu erhöhen. Davon abweichende tarifvertragliche Vereinbarungen sind zulässig. Es gelten zwei verschiedene Bezugszeiträume: Während die Obergrenze innerhalb einer Zeitspanne von vier Wochen bei durchschnittlich 50 Stunden pro Woche liegt, darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit innerhalb von 13 Wochen höchstens 45 Stunden betragen. Bei gelegentlicher Mehrarbeit besteht dann die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit auf maximal 60 Stunden bzw. auf durchschnittlich 48 Stunden über einen Zeitraum von 13 Wochen zu erhöhen.

In Österreich darf im Normalfall pro Woche grundsätzlich nicht mehr als 40 Stunden gearbeitet werden. Bei einer 'anderen Aufteilung der Arbeitszeit' kann jedoch in Tarifverträgen vereinbart werden, die wöchentliche Höchstarbeitszeit über einen Bezugszeitraum von bis zu 8 Wochen auf maximal 50 Stunden und über einen längeren zusammenhängenden Zeitraum auf maximal 48 Stunden zu erhöhen. Dies setzt voraus, daß die durchschnittliche Arbeitszeit während dieses Zeitraums nicht mehr als 48 Stunden beträgt oder nicht länger ist als die normale tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit. Es besteht die Möglichkeit, diesen Bezugszeitraum durch tarifvertragliche Vereinbarungen auf zwölf Monate zu verlängern.

In Portugal gilt für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eine gesetzliche Obergrenze von 48 Stunden. Der entsprechende Bezugszeitraum beträgt vier Monate und kann in Tarifverträgen auf zwölf Monate verlängert werden. Der zulässige Durchschnittswert von 48 Stunden umfaßt alle Arten von geleisteten Überstunden oder Mehrarbeit.

Die Rechtsvorschriften in Finnland basieren zum einen auf der Festlegung einer regulären Höchstarbeitszeit und zum anderen auf der Bestimmung der zulässigen Anzahl der Überstunden. Während die reguläre Arbeitszeit auf höchstens acht Stunden pro Tag und 40

Stunden pro Woche begrenzt wird, dürfen die geleisteten Überstunden innerhalb von vier Monaten die Zahl von 138 nicht überschreiten. Innerhalb eines Kalenderjahres sind maximal 250 Überstunden zulässig. In Tarifverträgen und in auf örtlicher Ebene getroffenen Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der gewählten Arbeitnehmervertretung können jedoch auch andere, von den gesetzlichen Bestimmungen abweichende Obergrenzen festgelegt werden. Allerdings unterliegt diese vertragliche Freiheit der Einschränkung, daß tarifvertraglich vereinbarte reguläre Arbeitszeiten in einem Zeitraum von bis zu 52 Wochen die durchschnittliche Zahl von 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten dürfen und daß in einem Kalenderjahr höchstens 80 zusätzliche Überstunden geleistet werden.

In Schweden gilt für die "reguläre Arbeitszeit" eine allgemeine Obergrenze von 40 Stunden pro Woche. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden als Durchschnittswert für einen Zeitraum von bis zu vier Wochen zu berechnen, wenn sich dies angesichts des Charakters der Arbeit oder aufgrund der allgemeinen Arbeitsbedingungen als notwendig erweist. Die Anzahl der zulässigen Überstunden liegt im allgemeinen bei 48 für einen Zeitraum von vier Wochen (50 für einen Kalendermonat) und bei höchstens 200 pro Kalenderjahr. Es ist allerdings festzustellen, daß die tarifvertraglichen Vereinbarungen größtenteils von den allgemeinen Vorschriften abweichen. Durch die sogenannte einschränkende Regelung zugunsten des Gemeinschaftsrechts wird gewährleistet, daß Tarifverträge nicht gegen die in der Richtlinie enthaltenen Bestimmungen zur Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit verstoßen.

Im Vereinigten Königreich beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum gemäß den Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung höchstens 48 Stunden. Entsprechend der Richtlinie wird ein Bezugszeitraum von 17 Wochen, d. h. von vier Monaten, zugrunde gelegt, der in Sonderfällen auf 26 Wochen ausgedehnt werden kann. Außerdem können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen eines Tarifvertrags oder einer Belegschaftsvereinbarung auf einen längeren Bezugszeitraum von bis zu 52 Wochen einigen. Im Vereinigten Königreich wird auch von der Möglichkeit einer Verfahrensweise nach Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe b) Ziffer (i) Gebrauch gemacht. Neben einem Verweis auf die dort aufgezählten Bedingungen wird festgelegt, daß die Vereinbarung schriftlich zu erfolgen hat.

8. JAHRESURLAUB (ARTIKEL 7)

Laut Artikel 7 ist ein bezahlter Jahresurlaub von mindestens vier Wochen zu gewähren, der nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden darf. Abweichungen von Artikel 7 sind in der Richtlinie nicht vorgesehen.

Es sollte hier unbedingt darauf hingewiesen werden, daß Artikel 7 die Verknüpfung von zwei Elementen vorschreibt, und zwar zum einen 'Urlaub', d. h. Gewährung von arbeitsfreien Zeiten im Rahmen der regulären Arbeitszeitgestaltung gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, und zum anderen 'Bezahlung', d. h. Anspruch auf Lohnfortzahlung oder eine entsprechende Vergütung während des Urlaubs, obwohl in dieser Zeit nicht gearbeitet wird.

Nach belgischem Recht ist ein bezahlter Urlaub von mindestens vier Wochen zu gewähren. Während Arbeiter in Urlaubszeiten anstelle des Lohns ein Urlaubsgeld in Höhe von 14,8 % des Bruttoverdienstes des Vorjahres erhalten, das aus einer Urlaubskasse zu zahlen ist wird, an der sich der Arbeitgeber beteiligt, beziehen Angestellte ihr normales Gehalt vom Arbeitgeber und darüber hinaus eine Zuwendung in Höhe von einem Sechzehntel ihres

monatlichen Bruttoverdienstes. Da der Anspruch auf Urlaub stets auf der im zurückliegenden Kalenderjahr geleisteten Arbeit basiert, haben Arbeitnehmer im ersten Jahr ihrer Beschäftigung keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub.

In Dänemark beträgt der gesetzliche Jahresurlaub 30 Tage (fünf Wochen). Somit wird innerhalb eines Jahres je Beschäftigungsmonat ein Anspruch von 2,5 Tagen erworben. Arbeitnehmer erhalten ein Urlaubsgeld in Höhe von 12,5 % des Arbeitseinkommens, das ihnen gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen nur bei Inanspruchnahme des Urlaubs zusteht. Unter besonderen Bedingungen kann jedoch unabhängig davon, ob der Urlaub genommen wird oder nicht, eine finanzielle Vergütung gezahlt werden. Dies gilt dann, wenn es sich um einen Betrag von höchstens 500 dänischen Kronen handelt, wenn der Arbeitnehmer das 67. Lebensjahr vollendet hat, wenn der Arbeitnehmer mindestens 60 Jahre alt ist und eine Rente gemäß dem Gesetz über die Sozialrenten bezieht, wenn der Arbeitnehmer mindestens 60 Jahre alt ist und eine Alters- und Invalidenrente aus einem gesetzlich anerkannten Versorgungssystem bezieht oder wenn der Arbeitnehmer ein Vorruhestandsgeld gemäß dem Gesetz über die Arbeitslosenversicherung erhält.

Nach deutschem Recht ist Arbeitnehmern ein bezahlter Urlaub von mindestens 24 Arbeitstagen, d. h. von mindestens vier Wochen, zu gewähren, der jedoch erst nach Verstreichen eines Zeitraums von sechs Monaten in Anspruch genommen werden kann. Wenn das Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf der sechs Monate bzw. im ersten Beschäftigungsjahr beendet wird, ist der Urlaub anteilmäßig zu gewähren. Beträgt die Dauer des Beschäftigungsverhältnis weniger als zwölf Monate und hat der Arbeitnehmer noch keinen bezahlten Urlaub in Anspruch genommen, so erhält er eine finanzielle Vergütung.

In Griechenland besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von vier Wochen. Dies setzt allerdings voraus, daß der betreffende Arbeitnehmer mindestens zwölf zusammenhängende Monate beschäftigt ist.

Nach spanischem Recht muß generell ein Urlaub von mindestens 30 Kalendertagen gewährt werden. Ausnahmeregelungen sind nicht vorgesehen.

In Frankreich hat jeder Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Jahresurlaub, dessen Länge auf der Basis von 2,5 Arbeitstagen pro Monat ermittelt wird. Arbeitnehmer, die während des gesamten Bezugszeitraums beschäftigt sind, erhalten somit mindestens fünf Wochen Urlaub.

In Irland steht Arbeitnehmern seit 1. April 1999 laut Gesetz grundsätzlich ein Jahresurlaub von vier Wochen zu. Der Arbeitnehmer hat drei verschiedene Möglichkeiten, um die Voraussetzungen für die Gewährung von Urlaub zu erfüllen: Erstens vier Arbeitswochen für jedes Urlaubsjahr, in dem mindestens 1365 Stunden gearbeitet werden, zweitens ein Drittel einer Arbeitswoche pro Kalendermonat mit mindestens 117 Arbeitsstunden innerhalb des Urlaubsjahres oder drittens 8 % der in einem Urlaubsjahr geleisteten Arbeitsstunden bei einer Obergrenze von vier Arbeitswochen. Während des Jahresurlaubs besteht Anspruch auf Bezug des normalen Arbeitseinkommens. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Freistellung an Feiertagen, wenn in den fünf Wochen davor mindestens 40 Stunden gearbeitet wurden.

In Italien besteht ein allgemeiner Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Die Mindestzahl an Urlaubstagen ist in den geltenden Rechtsvorschriften jedoch nicht ausdrücklich festgelegt. Außerdem verbieten die Bestimmungen es nicht, den Jahresurlaub durch eine finanzielle

Vergütung zu ersetzen. Die Frage des Jahresurlaubs wird hauptsächlich im Rahmen von Tarifverträgen und individuellen Vereinbarungen geregelt.

Nach luxemburgischem Recht beträgt der Jahresurlaub 25 Arbeitstage bzw. fünf Wochen pro Jahr.

In den Niederlanden erwirbt der Arbeitnehmer gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches pro Jahr einen Urlaubsanspruch von mindestens der vierfachen Länge der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Für Beamte gelten verschiedene Verordnungen, die einen Urlaubsanspruch mindestens in der gleichen Höhe vorsehen.

Nach österreichischem Recht hat jeder Arbeitnehmer pro Jahr einen allgemeinen Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 30 Arbeitstagen (5 Wochen). In den ersten 6 Monaten des ersten Beschäftigungsjahres richtet sich der zu gewährende Urlaub nach dem Anteil des Beschäftigungszeitraums bezogen auf das gesamte Arbeitsjahr. Nach Verstreichen dieser sechs Monate kann der Urlaub in vollem Umfang in Anspruch genommen werden. Mit Beginn des zweiten Beschäftigungsjahres besteht ab dem ersten Arbeitstag der volle Anspruch auf Urlaub. Arbeitnehmern, die bereits 25 Jahre beschäftigt sind, werden 35 Arbeitstage (6 Wochen) gewährt. Eine Ausnahme bilden Schauspieler im Sinne des Schauspielergesetzes, für die gesonderte Urlaubsregelungen gelten.

In Portugal sieht das Gesetz einen Jahresurlaub von 22 Arbeitstagen vor. Bei der Berechnung dieser 22 Tage ist zu beachten, daß Feiertage ausgeklammert werden und Samstage und Sonntage nicht als Arbeitstage zählen.

In Finnland erhält ein Arbeitnehmer laut Gesetz im Normalfall einen Urlaub von zweieinhalb Arbeitstagen für jeden Monat, in dem er einen Urlaubsanspruch erwirbt. Voraussetzung dafür ist, daß er in dem betreffenden Monat mindestens 14 Tage oder 35 Stunden für den Arbeitgeber gearbeitet hat. Da als Jahresurlaubstage alle Tage mit Ausnahme des Sonntags gelten, werden für eine Urlaubswoche sechs Urlaubstage zugrunde gelegt. Einem Arbeitnehmer stehen somit normalerweise fünf Wochen Urlaub zu. Wenn das Beschäftigungsverhältnis seit weniger als einem Jahr besteht, erhält der Arbeitnehmer für jeden Monat, in dem er einen Urlaubsanspruch erwirbt, zwei Urlaubstage. Bezogen auf ein Jahr ergibt das insgesamt vier Wochen. Personen, die weniger als 14 Tage oder 35 Stunden pro Monat beschäftigt sind und daher keine Urlaubstage beanspruchen können, wird eine finanzielle Vergütung gezahlt, wenn sie innerhalb des für den Urlaubsanspruch maßgebenden Jahres an mindestens 14 Tagen gearbeitet haben.

In Schweden haben Arbeitnehmer pro Jahr einen gesetzlichen Anspruch auf 25 Urlaubstage. Da in die Urlaubszeit fallende Samstage und Sonntage nicht als Arbeitstage zählen, beträgt die Gesamtlänge des Urlaubs normalerweise fünf Wochen. Es wird ein Urlaubsgeld in Höhe von 12 % des jährlichen Arbeitseinkommens gezahlt.

Im Vereinigten Königreich gilt ab 23. November 1999 eine Regelung, wonach Arbeitnehmern in jedem Urlaubsjahr vier Wochen Jahresurlaub zu gewähren sind. Feiertage werden in den zu beanspruchenden Jahresurlaub in der Regel mit einbezogen. Während der Inanspruchnahme des Jahresurlaubs erhält der Arbeitnehmer generell das entsprechende wöchentliche Arbeitsentgelt bezogen auf die jeweilige Urlaubswoche (Festlegung der Stunden gemäß Arbeitsvertrag). In den Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs ist außerdem vorgesehen, daß der Jahresurlaub erst nach Verstreichen einer Wartezeit von 13 Wochen gewährt wird.

In allen Mitgliedstaaten mit Ausnahme Italiens ist ausdrücklich festgelegt, daß der bezahlte Mindestjahresurlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden darf.

9. NACTARBEIT (ARTIKEL 8)

Gemäß Artikel 8 Nummer 1 sollte die normale Arbeitszeit für Nachtarbeiter im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreiten. Überstunden sind in der "normalen Arbeitszeit" mit enthalten. In der Präambel der Richtlinie heißt es dazu:

"Infolgedessen ist die Dauer der Nachtarbeit, auch in bezug auf die Mehrarbeit, einzuschränken ..."

Laut Artikel 16 Nummer 3 ist es den Mitgliedstaaten freigestellt, einen Bezugszeitraum für Nachtarbeiter gemäß Artikel 8 Nummer 1 festzulegen. In diesem Fall bleibt die wöchentliche Ruhezeit gemäß Artikel 5 bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt.

Nach Maßgabe von Artikel 8 Nummer 2 dürfen Nachtarbeiter, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dem sie Nachtarbeit verrichten, nicht mehr als acht Stunden arbeiten.

Die Artikel 17 Absätze 1, 2 und 3 der Richtlinie sehen die Möglichkeit vor, von den Bestimmungen des Artikels 8 abzuweichen.

In Belgien gilt ein grundsätzliches Verbot für Nachtarbeit, wobei verschiedene Ausnahmeregelungen möglich sind. Gemäß den allgemeinen Bestimmungen darf die Arbeitszeit pro Tag acht Stunden nicht überschreiten. Das betrifft sowohl Arbeit, die während des Tages verrichtet wird, als auch Nachtarbeit. Abweichungen von dieser Regelung sind zulässig, gelten aber in den meisten Fällen nicht für Nachtarbeiter, die während der Arbeit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung ausgesetzt sind. Was unter besonderen Gefahren und erheblichen körperlichen und geistigen Anspannungen zu verstehen ist, wird in einer königlichen Verordnung näher erläutert. Bei Schichtarbeitern ist es dagegen zulässig, die in der Richtlinie vorgeschriebenen Obergrenzen für die Tages- und Nachtarbeitszeiten zu überschreiten.

In Dänemark werden Festlegungen über die Dauer der Nachtarbeit in der Regel tarifvertraglich vereinbart. Eine umfassende Analyse der Tarifverträge zur Umsetzung der Richtlinie liegt nicht vor.

In Deutschland darf ein Nachtarbeiter nach den gesetzlichen Bestimmungen pro Tag höchstens acht Stunden arbeiten. Diese absolute Obergrenze für einen 24-Stunden-Zeitraum gilt generell für alle Arbeitstage. In bestimmten Fällen kann die tägliche Dauer der Nachtarbeit bis zu zehn Stunden betragen, wenn innerhalb eines Bezugszeitraums von vier Wochen oder einem Monat im Durchschnitt nicht mehr als acht Stunden gearbeitet werden. Für Nachtarbeit, die mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, gibt es keine gesonderten Vorschriften.

In Griechenland darf die normale Arbeitszeit für Nachtarbeiter nach geltendem Recht im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreiten. Es wird ein Bezugszeitraum von einer Woche zugrunde gelegt, wobei geleistete Mehrarbeit in der durchschnittlichen Stundenzahl keine Berücksichtigung findet. In Tarifverträgen auf

nationaler oder regionaler Ebene kann auch eine abweichende Länge dieses Bezugszeitraums vereinbart werden. Nachtarbeiter, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, dürfen in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dem sie Nachtarbeit verrichten, nicht mehr als acht Stunden arbeiten. Hinsichtlich der Frage, was in diesem Zusammenhang unter besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung zu verstehen ist, werden bestimmte Erläuterungen gegeben.

In Spanien ist die maximale Dauer der Nachtarbeit für einen Bezugszeitraum von 15 Tagen auf durchschnittlich acht Stunden festgelegt. Nachtarbeiter dürfen im allgemeinen keine Überstunden leisten. Gemäß Artikel 17 der Richtlinie ist jedoch in einigen Tätigkeitsbereichen eine Überschreitung der allgemeinen Obergrenze möglich, wenn der Bezugszeitraum auf vier Monate verlängert wird oder wenn Überstunden geleistet werden. Im Hinblick auf Überstunden ist ausdrücklich festgelegt, daß zur Einhaltung des Durchschnitts von acht Arbeitsstunden pro Tag entsprechende Ausgleichsruhezeiten zu gewähren sind. Eindeutige Regelungen für Nachtarbeit, die mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, sind in den geltenden Bestimmungen nicht enthalten.

Nach französischem Recht sind für einzelne Kategorien von Arbeitnehmern unterschiedliche Verfahrensweisen vorgesehen, wobei der Nachtarbeit von Frauen und Jugendlichen besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Für männliche Arbeitnehmer im Alter von über 18 Jahren gelten keine gesonderten Regelungen zur Begrenzung der Dauer der Nachtarbeit, die den diesbezüglichen Bestimmungen des Artikels 8 der Richtlinie entsprechen würden. Dagegen unterliegt die Nachtarbeit von Frauen einem grundsätzlichen Verbot. Die Kommission vertritt jedoch die Ansicht, daß dieses Gesetz zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht rechtskräftig ist, da die betreffende Bestimmung einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zufolge im Widerspruch zum Artikel 5 der Richtlinie 76/207 vom 9. Februar 1976 steht. Für Nachtarbeit, die mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, gibt es keine allgemeinen Bestimmungen.

Die in Irland geltenden Rechtsvorschriften enthalten eine Bestimmung, wonach ein Nachtarbeiter in einem 24-Stunden-Zeitraum höchstens 48 Stunden für den Arbeitgeber arbeiten darf. Für Arbeitnehmer, die während der Nachtarbeit besonderen Gefahren ausgesetzt sind, ist kein Bezugszeitraum festgelegt. Wenn Nachtarbeiten nicht mit Gefahren verbunden sind, kann dagegen ein Bezugszeitraum zugrunde gelegt werden, der vorbehaltlich anderslautender Regelungen in gültigen Tarifverträgen höchstens zwei Monate betragen darf.

In Italien gibt es abgesehen von spezifischen Vorschriften für Jugendliche und Auszubildende keine allgemeinen gesetzlichen Regelungen bezüglich der Nachtarbeit.

In Luxemburg gelten keine allgemeinen gesetzlichen Regelungen bezüglich der Nachtarbeit. Sie unterliegt somit den normalen Arbeitszeitbestimmungen. In einigen wenigen Fällen gibt es Sondervorschriften, die auf Jugendliche, schwangere Frauen und das Bäckereigewerbe Anwendung finden.

Nach niederländischem Recht gilt für Nachtschichten im Normalfall eine Begrenzung auf acht Stunden. Wenn gelegentlich Überstunden geleistet werden, liegt die zulässige Obergrenze bei 9 Arbeitsstunden pro Nachtschicht bzw. bei durchschnittlich 40 Arbeitsstunden pro Woche, wenn man bei der Berechnung einen Zeitraum von 13 Wochen zugrunde legt. Die Anzahl der Nachtschichten darf innerhalb von 4 Wochen höchstens 10 und innerhalb von 13 Wochen höchstens 25 betragen. Eine Erhöhung der Norm auf neun Stunden je Nachtschicht sowie

abweichende Regelungen für die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche sind möglich, wenn ein entsprechendes Anhörungsverfahren durchgeführt wird. Anstelle der im Anhörungsverfahren vereinbarten 45 Stunden gilt innerhalb eines Bezugszeitraums von 13 Wochen eine Höchstarbeitszeit von 40 Stunden. Wenn gelegentlich Überstunden geleistet werden, liegt die zulässige Obergrenze dann bei 10 Arbeitsstunden pro Nachtschicht bzw. bei durchschnittlich 40 Arbeitsstunden pro Woche, wenn man bei der Berechnung einen Zeitraum von 13 Wochen zugrunde legt. Die Anzahl aufeinanderfolgender Nachtschichten darf innerhalb von 13 Wochen höchstens 28 betragen. Eine Unterscheidung zwischen normaler Nachtarbeit und Nachtarbeit, die mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, wird nicht vorgenommen.

In Österreich gelten keine allgemeinen Vorschriften bezüglich der Nachtarbeit. Für den weitaus größten Teil der Arbeitnehmer gibt es somit keine gesetzliche oder sonstige Bestimmung, die ausdrücklich zur Umsetzung des Artikels 8 der Richtlinie verpflichtet. Nach österreichischem Recht finden die allgemeinen Obergrenzen für die Arbeitszeit sowohl auf Arbeiten, die während des Tages verrichtet werden, als auch auf Nachtarbeit Anwendung. Dennoch gibt es eine Vielzahl von Sondervorschriften, die von der allgemeinen Acht-Stunden-Regelung abweichen. Insbesondere betrifft das die Bestimmung, wonach Überstunden in der allgemeinen Obergrenze unberücksichtigt bleiben. In Anbetracht der Tatsache, daß Österreich bis zum Jahr 2001 an das WHO-Übereinkommen über die Nachtarbeit (von Frauen) gebunden ist, wurde im Anhang XV des Vertrags über den Beitritt zur EU ein entsprechender Übergangszeitraum festgelegt. Das im Bundesgesetz über die Nachtarbeit von Frauen vorgesehene Verbot für die Nachtarbeit weiblicher Arbeitnehmer muß spätestens bis zum 31. Dezember 2001 aufgehoben werden.

In Portugal darf die normale tägliche Arbeitszeit für Nachtarbeiter nach geltendem Recht höchstens acht Stunden betragen. Zur Berechnung werden zwei Bezugszeiträume angegeben: Während die Zahl in der normalen Verfahrensweise auf einem wöchentlichen Durchschnittswert basiert, kann auch ein gesetzlich oder tarifvertraglich festgesetzter Bezugszeitraum zugrunde gelegt werden, wobei die letztgenannte Methode bei gleitender Arbeitszeit zur Anwendung kommt. Überstunden bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt. Darüber hinaus enthalten die geltenden Rechtsvorschriften eine Bestimmung, die dem Inhalt des Artikels 8 Nummer 2 der Richtlinie weitgehend entspricht. Es wird allerdings nicht näher erläutert, was unter besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung zu verstehen ist.

In Finnland darf die normale Arbeitszeit im allgemeinen acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überstunden bleiben dabei jedoch unberücksichtigt. Es wird von der Prämisse ausgegangen, daß Nachtarbeit einem allgemeinen Verbot unterliegt und nur in spezifischen Fällen zulässig ist. Für Arbeiten, die mit besonderen Gefahren oder mit einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind, gelten Verordnungen oder tarifvertragliche Vereinbarungen. Wenn diese Tätigkeiten nachts verrichtet werden, darf die Arbeitszeit pro 24-Stunden-Zeitraum höchstens acht Stunden betragen. Aus den der Kommission vorliegenden Informationen geht hervor, daß die in Rede stehenden Arbeiten bisher noch in keiner Verordnung definiert worden sind. Die allgemeinen Rechtsvorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz enthalten jedoch eine Liste der möglichen besonderen Gefahren im Zusammenhang mit Nachtarbeit.

Nach schwedischem Recht besteht ein grundsätzliches Verbot für Nachtarbeit. Unter besonderen Umständen sind jedoch Ausnahmeregelungen möglich. Gemäß den geltenden Rechtsvorschriften ist allen Arbeitnehmern eine nächtliche Ruhezeit zu gewähren, die in den Zeitraum von 24 Uhr bis 5 Uhr fallen muß. Von dieser Regelung kann abgewichen werden,

wenn die betreffenden Arbeiten aufgrund ihres Charakters, aufgrund eines öffentlichen Interesses oder angesichts besonderer Umstände in der Nachtzeit verrichtet werden müssen. Es mangelt an einer gesetzlichen Regelung zur ausdrücklichen Begrenzung der Dauer der Nachtarbeit und insbesondere an Vorschriften über die zulässige Länge der Arbeitszeit für Fälle, in denen Abweichungen vom Nachtarbeitsverbot zulässig sind. Obwohl es eine Reihe von Schutzverordnungen gibt, ist festzustellen, daß die darin enthaltenen Bestimmungen im Vergleich zur Richtlinie nur eine mangelhafte Genauigkeit aufweisen.

Im Vereinigten Königreich entsprechen die diesbezüglichen Bestimmungen der Verordnung im wesentlichen dem Wortlaut des Artikels 8 Nummer 1 der Richtlinie: Es ist dort vorgeschrieben, daß die normale Arbeitszeit eines Nachtarbeiters innerhalb des jeweils geltenden Bezugszeitraums im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreiten darf. Wenn Überstunden geleistet werden, ist die normale Arbeitszeit jedoch identisch mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit. Mehrarbeit wird nur dann als normale Arbeitszeit betrachtet, wenn ein Arbeitsvertrag eine Mindeststundenzahl einschließlich Überstunden vorschreibt, die über der nominell festgelegten Stundenzahl liegt. In bezug auf Artikel 8 Nummer 2 der Richtlinie gilt im Vereinigten Königreich eine Regelung, wonach ein Arbeitgeber zu gewährleisten hat, daß von ihm beschäftigte Nachtarbeiter, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dem sie Nachtarbeit verrichten, nicht länger als acht Stunden arbeiten. Die Bestimmungen im Vereinigten Königreich enthalten auch Erläuterungen hinsichtlich der Frage, was in diesem Zusammenhang unter besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung zu verstehen ist.

10. UNTERSUCHUNG DES GESUNDHEITZUSTANDS VON NACHTARBEITERN UND VERSETZUNG AUF ARBEITSSTELLEN MIT TAGARBEIT (ARTIKEL 9)

Gemäß Artikel 9 treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, daß der Gesundheitszustand der Nachtarbeiter vor Aufnahme der Arbeit und danach regelmäßig unentgeltlich untersucht wird und daß Nachtarbeiter mit Gesundheitsproblemen, die nachweislich mit der verrichteten Nachtarbeit in Verbindung stehen, möglichst auf eine Arbeitsstelle mit für sie geeigneter Tagarbeit versetzt werden.

Die unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustands unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht und kann im Rahmen des öffentlichen Gesundheitswesens durchgeführt werden.

In Belgien, Deutschland, Spanien, Frankreich, Portugal, Finnland, Schweden und im Vereinigten Königreich befinden sich die geltenden Rechtsvorschriften allem Anschein nach im Einklang mit den Bestimmungen des Artikels 9 der Richtlinie. Es ist jedoch nicht eindeutig geklärt, ob die nationalen Durchführungsbestimmungen in allen Mitgliedstaaten in ausreichendem Maße gewährleisten, daß bei der Untersuchung des Gesundheitszustands die mit bestimmten Tätigkeiten verbundenen Anforderungen und die besondere Situation der betreffenden Personen entsprechend berücksichtigt werden.

In Dänemark gibt es in bezug auf den Artikel 9 der Richtlinie keine spezifischen Vorschriften. Da Arztbesuche in Dänemark für Arbeitnehmer wie auch für alle anderen Bürger kostenlos sind, besteht bis zu einem gewissen Grad die Möglichkeit, in den allgemeinen Einrichtungen des Gesundheitswesens eine unentgeltliche Untersuchung in Anspruch zu nehmen. Eine Versetzung von Nachtarbeitern mit Gesundheitsproblemen, die mit der Nachtarbeit zusammenhängen, auf

einen Arbeitsplatz mit Tagarbeit ist in den geltenden Rechtsvorschriften nicht vorgesehen. Tarifverträge enthalten dagegen ausdrückliche Bestimmungen zur Gewährung dieses Rechts.

Die Rechtsvorschriften in Griechenland legen fest, daß Nachtarbeiter vor Aufnahme der Nachtarbeit und danach in regelmäßigen Abständen von einem Arzt untersucht werden, um festzustellen, ob sie sich für diese Art der Arbeit eignen. Eine Versetzung von Nachtarbeitern auf Arbeitsplätze mit Tagarbeit ist ebenfalls vorgesehen. Es besteht eine ärztliche Schweigepflicht, und es ist vorgeschrieben, daß den Arbeitnehmern aus der Untersuchung keine Nachteile entstehen dürfen. Die Untersuchung des Gesundheitszustands ist für den Arbeitnehmer kostenlos.

In Irland ist der Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet, den beschäftigten Arbeitnehmern vor Aufnahme der Nachtarbeit und, solange diese ausgeübt wird, in regelmäßigen Abständen die Möglichkeit zu bieten, sich unentgeltlich einer Untersuchung der möglichen gesundheitlichen Auswirkungen der Nachtarbeit zu unterziehen. Außerdem muß der Arbeitgeber Arbeitnehmern, die erkranken oder aufgrund der Nachtarbeit Symptome eines angeschlagenen Gesundheitszustands aufweisen, soweit jeweils möglich wieder einen Arbeitsplatz mit entsprechend geeigneter Tagarbeit zuweisen.

In Italien und Luxemburg gibt es bezüglich Artikel 9 der Richtlinie keine spezifischen gesetzlichen Regelungen. Dennoch enthalten die allgemeinen Rechtsvorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in Luxemburg Bestimmungen, die eine Untersuchung des Gesundheitszustands vorschreiben.

Nach niederländischem Recht sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, allen beschäftigten Arbeitnehmern die Möglichkeit einer regelmäßigen Untersuchung des Gesundheitszustands zu bieten. Nachtarbeitern muß diese Möglichkeit bereits vor Antritt der ersten Nachtschicht eingeräumt werden. Darüber hinaus gibt es eine Bestimmung, die eine Versetzung von Nachtarbeit auf Tagarbeit vorsieht.

In Österreich gibt es keine Bestimmungen, die Nachtarbeiter dazu berechtigen, auf einen Arbeitsplatz mit Tagarbeit zu wechseln.

11. GARANTIE FÜR ARBEIT WÄHREND DER NACHTZEIT (ARTIKEL 10)

Nach Maßgabe von Artikel 10 der Richtlinie besteht die Möglichkeit, einzelnen Gruppen von Nachtarbeitern bestimmte Garantien zu bieten.

Die Rechtsvorschriften in Griechenland, Luxemburg und Österreich verweisen in diesem Zusammenhang auf die besondere Schutzbedürftigkeit von schwangeren Frauen und Jugendlichen.

In Spanien besteht neben den allgemeinen Vorschriften über die Nachtarbeit in bestimmten Tätigkeitsbereichen und für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern die Möglichkeit, daß von staatlicher Seite in Abhängigkeit von den bestehenden Gesundheits- und Sicherheitsrisiken konkrete Obergrenzen festgelegt und gewisse Garantien geboten werden. Außerdem enthalten die Rechtsvorschriften in Spanien spezifische Bestimmungen zur Vermeidung von Nacht- und Schichtarbeit für Frauen während der Schwangerschaft oder kurz nach der Entbindung. Für jugendliche Arbeitnehmer sind ebenfalls spezielle Maßnahmen vorgesehen.

In Frankreich bestehen gesetzliche Garantien für jugendliche Arbeitnehmer.

Nach irischem Recht müssen die Arbeitgeber geeignete Schritte unternehmen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Nacht- und Schichtarbeiter zu gewährleisten. Sie sind außerdem dazu verpflichtet, die mit der Tätigkeit von Nachtarbeitern zusammenhängenden Sicherheits- und Gesundheitsrisiken zu untersuchen, so daß festgestellt werden kann, ob diese Arbeiten mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind.

In Italien sehen die Rechtsvorschriften einen besonderen Schutz für jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende vor.

In den Niederlanden wird im allgemeinen davon ausgegangen, daß Nachtschichten eine Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer darstellen. Es gilt deshalb eine Obergrenze für die Anzahl der Nachschichten, die über einen Zeitraum von 13 Wochen verrichtet werden dürfen. Außerdem gibt es spezielle Schutzbestimmungen für jugendliche Arbeitnehmer sowie für Frauen während der Schwangerschaft oder kurz nach der Entbindung.

In Portugal bieten die gesetzlichen Bestimmungen Garantien für die Verrichtung von Nachtarbeit durch Arbeitnehmer, die im Zusammenhang mit der Arbeit während der Nachtzeit einem Sicherheits- oder Gesundheitsrisiko sowie besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung ausgesetzt sind.

Die anderen Mitgliedstaaten, d. h. Belgien, Dänemark, Deutschland, Spanien, Luxemburg, Schweden, Finnland und das Vereinigte Königreich, haben im Rahmen von Artikel 10 der Richtlinie keine spezifischen Maßnahmen beschlossen.

12. UNTERRICHTUNG BEI REGELMÄßIGER INANSPRUCHNAHME VON NACHTARBEITERN (ARTIKEL 11)

Laut Artikel 11 müssen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit der Arbeitgeber bei regelmäßiger Inanspruchnahme von Nachtarbeitern die zuständigen Behörden auf Ersuchen davon in Kenntnis setzt.

In den meisten Mitgliedstaaten (Belgien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Spanien, Niederlande, Österreich, Portugal, Finnland, Schweden und Vereinigtes Königreich) befinden sich die geltenden Rechtsvorschriften allem Anschein nach im Einklang mit den im Artikel 11 gestellten Anforderungen.

In Frankreich, Irland, Italien und Luxemburg gibt es keine spezifischen Regelungen für entsprechende Meldungen an die Behörden.

13. SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ – ARBEITSRHYTHMUS (ARTIKEL 12 UND 13)

Der Artikel 12 verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um einerseits dafür zu sorgen, daß Nacht- und Schichtarbeitern hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit ein Maß an Schutz zuteil wird, das der Art ihrer Arbeit Rechnung trägt, und andererseits zu gewährleisten, daß die zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit von Nacht- und Schichtarbeitern gebotenen Schutz- und Vorsorgeleistungen oder -mittel denen für die übrigen Arbeitnehmer entsprechen und jederzeit vorhanden sind. Gemäß Artikel 13 müssen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus zu gestalten, dem allgemeinen

Grundsatz Rechnung trägt, die Arbeitsgestaltung - insbesondere in Hinblick auf eine Verringerung eintöniger Arbeiten und des maschinenbestimmten Arbeitsrhythmus – dem Menschen anzupassen, und zwar in Abhängigkeit von der Art der Tätigkeit und von den Erfordernissen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, insbesondere was die Pausen während der Arbeitszeit betrifft.

Die meisten Mitgliedstaaten verweisen hier auf die allgemeinen innerstaatlichen Rechtsvorschriften für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer bezüglich Artikel 12 und 13. Das gilt für Dänemark, Deutschland, die Niederlande, Österreich, Finnland, Schweden und das Vereinigte Königreich (Artikel 12).

Die im Vereinigten Königreich geltende Verordnung enthält eine Bestimmung, wonach der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, daß Arbeitnehmern, die monotone oder von einem maschinenbestimmten Arbeitsrhythmus geprägte Arbeiten verrichten, angemessene Ruhepausen gewährt werden.

In Frankreich enthalten die innerstaatlichen Rechtsvorschriften allgemeine Bestimmungen, die dem Artikel 12 zu entsprechen scheinen (z. B. Artikel 231 des Arbeitsgesetzbuches).

In Irland enthalten die innerstaatlichen Rechtsvorschriften Bestimmungen, die dem Artikel 13 entsprechen.

In Griechenland, Spanien und Portugal enthalten die innerstaatlichen Rechtsvorschriften Bestimmungen, die den Artikeln 12 und 13 der Richtlinie weitgehend zu entsprechen scheinen.

In den Durchführungsvorschriften Belgiens und Italiens finden sich keine Hinweise auf die Bestimmungen der Artikel 12 und 13. Möglicherweise sind diese Fragen jedoch Gegenstand der allgemeinen Rechtsvorschriften zum Gesundheits- und Arbeitsschutz.

14. EINIGE ALLGEMEINE FRAGEN BEZÜGLICH DER UMSETZUNG DER ARBEITSZEITRICHTLINIE

14.1. Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie durch Tarifverträge

Tarifverträge spielen in einigen Mitgliedstaaten eine bedeutende Rolle bei der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie. Angesichts der Bedeutung von Tarifverhandlungen als Rechtssetzungsinstrument in den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union gelten Tarifverträge im Gemeinschaftsrecht als ein geeignetes Mittel zur Durchführung von Richtlinien. Voraussetzung dafür ist, daß der jeweilige sachliche und persönliche Anwendungsbereich der Richtlinien in vollem Umfang respektiert wird.

Im Artikel 137 Absatz 4 EG-Vertrag heißt es dazu:

"Ein Mitgliedstaat kann den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung von aufgrund der Absätze 2 und 3 angenommenen Richtlinien übertragen. In diesem Fall vergewissert sich der Mitgliedstaat, daß die Sozialpartner spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Richtlinie nach Artikel 249 umgesetzt sein muß, im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben; dabei hat der Mitgliedstaat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden."

Mit dieser Aussage wird im EG-Vertrag deutlich zum Ausdruck gebracht, daß Tarifverträge ein Mittel zur Durchführung von Richtlinien sein können. Der Europäische Gerichtshof macht dies in seiner Rechtsprechung allerdings von einigen Vorbedingungen abhängig und stellt einerseits fest:

"Die Umsetzung einer Richtlinie in innerstaatliches Recht erfordert nicht notwendigerweise eine förmliche [...] Übernahme ihres Inhalts in eine ausdrückliche, besondere Rechtsvorschrift. Je nach dem Inhalt der Richtlinie kann [dazu] ein allgemeiner rechtlicher Kontext genügen [...]." Die Umsetzung muß jedoch gewährleisten, daß die Richtlinie in einer hinreichend klaren und genauen Weise und in einer Form, die ihre richtige Anwendung sicherstellt, zu einem Bestandteil des innerstaatlichen Rechts geworden ist. "Soweit die Richtlinie Ansprüche des einzelnen begründen soll", sind die Begünstigten "in die Lage zu versetzen, von allen ihren Rechten Kenntnis zu erlangen und diese gegebenenfalls vor den nationalen Gerichten geltend zu machen."¹³

Zum anderen konstatiert der Gerichtshof bezüglich der Rolle von Tarifverträgen als Durchführungsinstrument:

"Die Mitgliedstaaten können es in erster Linie den Sozialpartnern überlassen, den [Grundsatz des gleichen Entgelts] zu verwirklichen. Diese Möglichkeit befreit sie jedoch nicht von der Verpflichtung, durch geeignete Rechts- oder Verwaltungsvorschriften sicherzustellen, daß alle Arbeitnehmer der Gemeinschaft in vollem Umfang den Schutz der Richtlinie [75/117] in Anspruch nehmen können. Die staatliche Garantie muß in allen Fällen gelten, in denen aus welchen Gründen auch immer ein wirksamer Schutz nicht auf andere Weise gewährleistet ist, namentlich dann, wenn die betreffenden Arbeitnehmer keiner Gewerkschaft angehören, der in Rede stehende Sektor keinem Tarifvertrag unterliegt oder ein Tarifvertrag [den Grundsatz des gleichen Entgelts] nicht in vollem Umfang garantiert."¹⁴

14.2. Zwei parallele Beschäftigungsverhältnisse

Die Arbeitszeitrichtlinie enthält keine ausdrücklichen Bestimmungen zur Klärung der Frage, ob es sich bei den hierin festgelegten Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten um absolute Grenzwerte in dem Sinne handelt, daß die für zwei oder mehr Arbeitgeber geleisteten Arbeitsstunden zusammengerechnet werden sollten, um beurteilen zu können, ob die Grenzen eingehalten werden oder ob sie für jedes Beschäftigungsverhältnis separat gesetzt werden.

Zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten bestehen diesbezüglich sehr große Unterschiede. Da es notwendig ist, sicherzustellen, daß das in der Arbeitszeitrichtlinie verfolgte Ziel der Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit in vollem Umfang umgesetzt wird, sollten die von den Mitgliedstaaten erlassenen Rechtsvorschriften nach Auffassung der Kommission geeignete Maßnahmen vorsehen, die gewährleisten, daß die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit und die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten bei Arbeitnehmern mit zwei oder mehr parallelen Beschäftigungsverhältnissen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, so weit wie möglich respektiert werden.

¹³ Siehe z. B. Rechtssache C-59/89 Kommission gegen Deutschland [1991] Slg. I-2607.

¹⁴ Rechtssache 143/83 Kommission gegen Königreich Dänemark [1985] Slg. 427. Siehe auch z. B. Rechtssache 235/84 Kommission gegen Italienische Republik [1986] Slg. 2291.

15. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Bei der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie wurde im großen und ganzen ein relativ gutes Niveau erreicht. Dennoch möchte die Kommission unbeschadet der ausführlichen Kommentare in den vorangegangenen Kapiteln auf einige allgemeine Fragen aufmerksam machen.

Erstens haben einige Mitgliedstaaten bestimmte Arbeitnehmergruppen, die nicht unter die Ausschlußklauseln von Artikel 1 Absatz 3 der Arbeitszeitrichtlinie oder von Artikel 2 der Richtlinie 89/391/EG fallen, vollständig ausgeklammert. Die Tatsache, daß für einen Teil dieses Personenkreises der Artikel 17 Absatz 1 der Arbeitszeitrichtlinie zur Anwendung kommt, bedeutet nicht, daß diese Arbeitnehmer völlig ausgeschlossen werden können. Überdies könnte es sein, daß der Geltungsbereich der nationalen Maßnahmen bezüglich der Ausnahmeregelung nach Artikel 17 Absatz 1 der Richtlinie in einigen Fällen über das Ziel einer Ausnahmeregelung hinausgeht.

Zweitens weisen die innerstaatlichen Rechtsvorschriften für die Höchstarbeitszeit in einigen Mitgliedstaaten eine Struktur auf, die reguläre Arbeitszeit und Mehrarbeitszeit voneinander trennt, ohne eine absolute Höchstgrenze für einen gegebenen Bezugszeitraum festzusetzen. Es besteht deshalb die Gefahr, daß die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden nicht immer eingehalten wird. Dies ist vor allem dann akut, wenn die zulässigen Überstunden zu einem erheblichen Teil während eines kurzen Bezugszeitraums geleistet werden.

Drittens tritt in einigen Mitgliedstaaten bezüglich des Anspruchs auf Jahresurlaub eine Wartezeit ein. Laut Artikel 7 der Richtlinie haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen Jahresurlaub von vier Wochen, der gegebenenfalls *anteilmäßig, bezogen auf einen bestimmten Zeitraum* gewährt werden kann. Überdies kann in einigen Mitgliedstaaten aufgrund der detaillierten Vorschriften für den Anspruch auf Jahresurlaub der Fall eintreten, daß Arbeitnehmer während des ersten Beschäftigungsjahres überhaupt keinen Urlaub nehmen können. Diese Unzulänglichkeiten betreffen insbesondere Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag auf einen relativ kurzen Zeitraum befristet ist.

Viertens gibt es in einer Reihe von Mitgliedstaaten erhebliche Unzulänglichkeiten im Hinblick auf die Regelung der Nachtarbeit. Das gilt insbesondere für jene Mitgliedstaaten, wo zu dieser Frage keine Rechtsvorschriften erlassen worden sind, und für jene Mitgliedstaaten, in denen Überstunden bei der Begrenzung der Nachtarbeit keine Berücksichtigung finden. Zum Teil mangelt es auch an Orientierungshilfen zur Klärung der Frage, unter welchen Umständen Arbeiten mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind.

Fünftens läßt die Art der Anwendung der Richtlinie in einigen Mitgliedstaaten Zweifel aufkommen, ob durch die Umsetzung gewährleistet werden kann, daß die Richtlinie in einer hinreichend klaren und genauen Weise und in einer Form, die ihre richtige Anwendung sicherstellt, zu einem Bestandteil des innerstaatlichen Rechts geworden ist. Da die Richtlinie Ansprüche des einzelnen begründen soll, sind die Begünstigten in die Lage zu versetzen, von allen ihren Rechten Kenntnis zu erlangen und diese gegebenenfalls vor den nationalen Gerichten geltend zu machen.

ANHANG

Einzelstaatliche Durchführungsbestimmungen zur Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

Belgien

- 01 . Loi du 17/02/1997 relative au travail de nuit - Wet betreffende de nachtarbeid, Moniteur belge du 08/04/1997 Page 8145
- 02 . Loi du 04/12/1998 transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail - Wet tot omzetting van sommige bepalingen van de EG-richtlijn 93/104 van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, Moniteur belge du 17/12/1998 p. 40076

Dänemark

- 01 . Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 184 af 22/3/1995, som ændret ved lov nr. 458 af 12/6/1996 (Arbejdsmin., j.nr. 95-2610-16. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 90 udgivet den 13/06/1996 s. 2523) og lov nr. 1196 af 27/12/1996 (Arbejdsmin., j.nr. 95-2200-17. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 199 udgivet den 28/12/1996 s. 7104) ALOV
- 02 . Bekendtgørelse nr. 1282 af 20/12/1996 om hvileperiode og fridøgn m.v. Arbejdsmin., j.nr. 95-2200-17. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 205 udgivet den 10/01/1997 s. 7469. ABEK
- 03 . Bekendtgørelse nr. 867 af 13/10/1994 om arbejdets udførelse. Arbejdsmin., j.nr. 92-5332-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 164 udgivet den 21/10/1994 s. 5064. ABEK
- 04 . Bekendtgørelse nr. 323 af 19/5/1993 om bedriftssundhedstjeneste (Arbejdsmin., 3.kt., j.nr. 2224-1) som ændret ved bekendtgørelse nr. 649 af 8/7/1994 (Arbejdsmin., j.nr. 94-2220-10) og bekendtgørelse nr. 37 af 23/1/1996 (Arbejdsmin., 3.kt., j.nr. 92-2220-1. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 11 udgivet den 09/02/1996 s. 171) ABEK
- 05 . Bekendtgørelse nr. 713 af 30/08/1995 af Lov om ferie. Arbejdsmin. 1.kt. j.nr. 1993-5230-20, som ændret ved lov nr. 1199 af 22/12/1996 (Arbejdsmin. j.nr. 96-5230-45. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 199 udgivet den 20/12/1996 s. 7110) ALOV
- 06 . Lov nr. 286 af 24/04/1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet. Arbejdsmin. 1.kt., j.nr. 95-5276-13. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 60 udgivet den 25/04/1996 s. 1665. ALOV
- 07 . Organisationsaftale om implementering af arbejdstidsdirektivet mellem Dansk industri og CO-Industri
- 08 . Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden mellem Statsansattes Kartelm statstjenestemændenes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og de Overenskomstansattes Centralorganisation på den ene side og Finansministeriet på den anden side
- 09 . Cirkulære om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

- 10 . Aftale om gennemførelse af direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden mellem LO og SALA

Deutschland

- 01. Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz- ArbZRG) vom 06/06/1994, Bundesgesetzblatt Teil I vom 10/07/1994 Seite 1170, geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 30. Juli 1996, Bundesgesetzblatt Teil I Seite 1186
- 02. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Ladenschluß und zur Neuregelung der Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 30/07/1996, Bundesgesetzblatt Teil I vom 05/08/1996 Seite 1186
- 03. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (Arbeitszeitverordnung - AZV) vom 24/09/1974, Bundesgesetzblatt Teil I vom 27/09/1974 Seite 2356
- 04. Bekanntmachung der Neufassung der Erholungsurlaubsverordnung vom 25/11/1994, Bundesgesetzblatt Teil I vom 02/12/1994 Seite 3512
- 05. Richtlinie für den betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienst in den Verwaltungen und Betrieben des Bundes vom 28/01/1978, Gemeinsames Ministerialblatt des Bundes (Hrsg.: Bundesinnenministerium) Nr. 7 vom 1978 Seite 114
- 06. Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der Beamten und Richter des Landes (Arbeitszeitverordnung- AZVO) vom 29/01/1996, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Seite 76
- 07 . Verordnung der Landesregierung über den Urlaub der Beamten und Richter (Urlaubsverordnung- UrIVO) vom 06/10/1981, zuletzt geändert durch ErzUrIVO vom 15/12/1986, Gesetzblatt für Baden-Württemberg vom 1986 Seite 481
- 08. Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtung an Kunsthochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung für Kunsthochschulen) vom 15/02/1982, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Nr. 4 vom 26/02/1982 Seite 49
- 09. Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtungen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung -LVVO) vom 11/12/1995, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Nr. 2 vom 12/01/1996 Seite 43
- 10. Verordnung über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst (Arbeitszeitverordnung- AzV) vom 25/07/1995, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 17 vom 1995 Seite 409
- 11. Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 25/04/1996, Amtliches Mitteilungsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen Nr. 10 vom 07/06/1996 Seite 258
- 12. Bekanntmachung der Neufassung der Urlaubsverordnung vom 10/08/1990, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 17 vom 1990 Seite 366

- 13. Neunte Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 11/02/1992, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 3 vom 1992 Seite 18
- 14. Zehnte Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 20/06/1995, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 15 vom 1995 Seite 302
- 15. Vorläufige Richtlinien über die Gewährleistung eines arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutzes in der staatlichen Verwaltung des Freistaates Bayern vom 18/12/1981, Bayerische Staatszeitung und Bayerischer Staatsanzeiger Nr. 53
- 16. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Arbeitszeitverordnung - AZVO) i.d.F. vom 21/11/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 70 vom 30/11/1995 Seite 790
- 17. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung - EUrlVO) i.d.F vom 26/04/1983 (GVBl. S. 775) geändert durch Verordnung vom 27/11/1986, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Seite 1843
- 18. Verordnung zur Änderung mutterschutz- und urlaubsrechtlicher Vorschriften vom 12/12/1991, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 55 vom 20/12/1991 Seite 286
- 19. Verordnung zur Änderung arbeitszeitrechtlicher und urlaubsrechtlicher Vorschriften vom 28/08/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 50 vom 07/09/1995
- 20. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter im Land Brandenburg (Erholungsurlaubsverordnung - EUrlV Bbg) vom 10/10/1994, Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg Nr. 70 vom 28/10/1994 Seite 908
- 21. Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter im Land Brandenburg vom 07/10/1996, Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg
- 22. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 29/09/1959, Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Seite 138, zuletzt geändert durch Verordnung vom 08/05/1995 (Brem. GBl. Seite 315)
- 23. Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit vom 04/05/1995, Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Seite 449
- 24. Urlaubsverordnung in der Fassung vom 27/06/1979 (GBl. S. 337), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12/12/1995 (GBl. S.535)
- 25 . Verwaltungsanordnung über die Arbeitszeit und der Dienstzeit vom 25/09/1974 (MittVw S. 217), zuletzt geändert am 28/03/1989, Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt
- 26 . Verordnung über den Erholungsurlaub der hamburgischen Beamten (HmbUrIVO) vom 22/02/1972 (GVBl. 1972 S.45), zuletzt geändert am 07/04/1992 (GVBl.1992 S.73)
- 27 . Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten in der Fassung vom 14/03/1989 (GVBl. S.91), zuletzt geändert durch 27/07/1994 (GVBl.S.312)

- 28. Verordnung zur Änderung mutterschutz-, urlaubs- und arbeitszeitrechtlicher Vorschriften vom 17/09/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 22 vom 02/10/1996 Seite 385
- 29. Zweite Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der bei Justizvollzugsanstalten tätigen Beamten vom 26/04/1989, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 8 vom 17/05/1989 Seite 125
- 30. Verordnung über die Arbeitszeit der hessischen Polizeivollzugsbeamtinnen und Beamten vom 24/05/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 14 vom 16/06/1993 Seite 191
- 31. Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen in der Fassung vom 16/11/1982 (GVBl. 1982 S.269), zuletzt geändert durch Verordnung vom 19/06/1985 Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen 1985 Seite 82
- 32. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Land Mecklenburg-Vorpommern (Arbeitszeitverordnung - AZVO) vom 07/04/1995, Gesetzblatt für das Land Mecklenburg-Vorpommern Nr. 8 vom 1995 Seite 224
- 33. Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) i.d.F vom 11/12/1985 (Nds.GVBl. Seite 493), zuletzt geändert durch Gesetz vom 01/04/1996 Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 82
- 34. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 16/02/1990, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 10 vom 23/02/1990 Seite 69
- 35. Sechste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 10/04/1991, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 16 vom 12/04/1991 Seite 169
- 36. Zehntes Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes vom 19/06/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 11 vom 26/06/1996
- 37. Zweites Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20/11/1995, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 21 vom 24/11/1995
- 38. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten des Feuerwehrdienstes der Gemeinden und Landkreise (ArbZVO- Feu) vom 27/11/1986, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 41 vom 09/12/1986 Seite 353, zuletzt geändert durch Verordnung vom 14/03/1996 (Nds. GVBl.5/1996)
- 39. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen vom 13/08/1992, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 33 vom 25/08/1992, zuletzt geändert durch Verordnung vom 18/07/1996 (Nds. GVBl.14/1996)
- 40. Bekanntmachung der Neufassung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes vom 21/01/1994, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 2 vom 26/01/1994 Seite 13
- 41. Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (LVVO) vom 18/01/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 2 vom 1996 Seite 20

- 42. Verordnung über die Niedersächsische Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege vom 10/02/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 3 vom 27/02/1996 Seite 26
- 43. Bekanntmachung der Neufassung des Beschlusses des Landesministeriums über die Arbeitszeit in der niedersächsischen Landesverwaltung vom 20/12/1989, Niedersächsisches Ministerialblatt Nr. 6 vom 1990 Seite 127, zuletzt geändert durch Nds. MBl. 11/1991 S. 396
- 44. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung) vom 02/10/1990, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 37 vom 05/10/1990 Seite 444
- 45. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (AZVO) vom 28/12/1986, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen vom 1987 Seite 15, zuletzt geändert durch Verordnung vom 28/03/1995 (GV. NW. S. 292)
- 46. Dreizehnte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen vom 30/07/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Nr. 32 vom 08/08/1996 Seite 244
- 47. Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen vom 15/08/1975, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Seite 532, zuletzt geändert durch Verordnung vom 07/02/1989 (GV. NW. S.90)
- 48. Vierte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen (AZVOPol) vom 17/08/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Nr. 40 vom 05/09/1996 Seite 348
- 49. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (Erholungsurlaubsverordnung -EUV) vom 14/09/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Seite 690, zuletzt geändert durch Verordnung vom 25/06/1996 (GV. NW. S.220)
- 50. Arbeitszeitverordnung (ArbZVO) vom 23/03/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt der Landesregierung Rheinland-Pfalz Seite 152
- 51. Landesverordnung über den Urlaub der Beamten des Landes Rheinland-Pfalz (Urlaubsverordnung - UrlVO) in der Fassung vom 17/03/1971 (GVBl. S.125), zuletzt geändert durch Verordnung vom 18/02/1986 (GVBl. S.43)
- 52. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 19/11/1962, Amtsblatt des Saarlandes Seite 787, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/05/1996 (Amtsbl.22 S.466)
- 53. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten der Vollzugspolizei (AZVO- Pol) vom 04/08/1978, Amtsblatt des Saarlandes Nr. 35 vom 25/08/1978 Seite 737
- 54. Bekanntmachung der Neufassung der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter vom 08/12/1970, Amtsblatt des Saarlandes Nr. 41 vom 28/12/1970 Seite 978, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/05/1996 (Amtsbl. 26 S. 586)

- 55. Neufassung der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zur Durchführung der gesetzlichen Unfallversicherung durch die Landesausführungsbehörde für Unfallversicherung des Saarlandes vom 20/05/1992, Gemeinsames Ministerialblatt des Saarlandes (Hrsg.: Innenministerium) vom 10/08/1992 Seite 190
- 56. Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die Arbeitszeit der Beamten des Freistaates Sachsen (Sächsische Arbeitszeitverordnung - SächsAZVO) vom 12/01/1993, Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 5 vom 10/02/1993 Seite 75, zuletzt geändert durch Verordnung vom 22/03/1996 (SächsGVBl. S.122)
- 57. Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über den Urlaub der Beamten und Richter im Freistaat Sachsen (Sächsische Urlaubsverordnung - SächsUrIVO) vom 01/02/1993, Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 9 vom 25/02/1993 Seite 123, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/12/1995 (SächsGVBl. S.57)
- 58. Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO- Lehr) vom 18/02/1992, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 8 vom 28/02/1992 Seite 128, zuletzt geändert durch Verordnung vom 27/05/1994 (GVBl. LSA Nr.27 S.625)
- 59. Verordnung über die Arbeitszeit von Beamten des Justizvollzugsdienstes (ArbZVOJVollz) vom 29/05/1995, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 18 vom 06/06/1995 Seite 146
- 60. Verordnung über die Arbeitszeit des Polizeivollzugsdienstes (ArbZVO Pol) vom 26/10/1994, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 48 vom 04/11/1994 Seite 978
- 61. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (ArbZVO) vom 07/05/1992, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 18 vom 21/05/1992 Seite 324
- 62. Verordnung über den Urlaub der Beamten im Land Sachsen-Anhalt (Urlaubsverordnung - UrIVO) vom 09/11/1993, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 49 vom 12/11/1993 Seite 688
- 63. Thüringer Verordnung über den Urlaub der Beamten und Richter (Thüringer Urlaubsverordnung- ThürUrIV) vom 30/09/1994, Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen Nr. 32 vom 11/10/1994 Seite 1095
- 64. Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (ThürAzVO) vom 12/04/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen Nr. 9 vom 11/05/1995 Seite 192
- 65. Landesverordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Arbeitszeitverordnung - SH AZVO) in der Fassung vom 16/01/1987, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 3 vom 04/02//1987 Seite 42, zuletzt geändert durch Verordnung vom 01/10/1996 (GVOBl. Schl.-H. S.608)
- 66. Bekanntmachung der Neufassung der Landesverordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung - EUVO) vom 28/01/1987, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 4 vom 10/02/1987 Seite 53
- 67. Landesverordnung zur Änderung der Erholungsurlaubsverordnung, Mutterschutzverordnung und Erziehungsurlaubsverordnung vom 02/08/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 16 Seite 572

Griechenland

- 01. Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/EK

Spanien

- 01. Ley número 8/80 de 10/03/1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 64 de 14/03/1980

- 02. Real Decreto número 2001/83 de 28/07/1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre regulación de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y descansos, Boletín Oficial del Estado número 180 de 29/07/1983 (Marginal 1620)

- 03. Ley número 11/94 de 19/05/1994, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral t de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 122 de 23/05/1994 Página 15805 (Marginal 11610)

- 04. Real Decreto número 1561/95 de 21/09/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, Boletín Oficial del Estado número 230 de 26/09/1995 Página 28606 (Marginal 21346)

Frankreich

- 01. Loi numéro 98/461 du 13/06/1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, Journal Officiel du 14/06/1998 page 9029

Irland

- 01. The Organisation of Working Time Act, 1997

- 02. S.I. No. 44 of 1993 – Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations, 1993

- 03. S.I. No. 392 of 1997 – Organisation of Working Time Act, 1997 (Commencement Order), 1997

- 04. S.I. No. 475 of 1997 – Organisation of Working Time (Determination of Pay for Holidays) Regulations, 1998

- 05. S.I. No. 20 of 1998 – Organisation of Working Time (Exemption of Transport Activities) Regulations, 1998

- 06. S.I. No. 21 of 1998 – Organisation of Working Time (General Exemptions) Regulations, 1998

- 07. S.I. No. 44 of 1998 – Organisation of Working Time (Code of Practice on Compensatory Rest and Related Matters) (Declaration) Order, 1998

- 08. S.I. No. 49 of 1998 – Organisation of Working Time – Terms of Employment (Additional Information) Order, 1998

- 09. S.I. No. 52 of 1998 – Organisation of Working Time (Exemption of Civil Protection Services) Regulations, 1998

- 10. S.I. No. 57 of 1998 – Organisation of Working Time (Breaks at Work for Shop Employees) Regulations, 1998
- 11. S.I. No. 444 of 1998 – Organisation of Working Time (Code of Practice on Sunday Working in the Retail Trade and Related Matters) (Declaration) Order, 1998
- 12. S.I. No. 485 of 1998 – Safety, Health and Welfare at Work (Night Work and Shift Work) Regulations, 1998
- 13. S.I. No. 10 of 1998 – Organisation of Working Time (Public Holiday) Regulations, 1999

Italien

- 01. Costituzione (art. 36, commi 2 e 3)
- 02. R. d. l. n. 692 del 1923, convertito in legge n. 692 del 1923 e il relativo r. d. n. 1955 del 1923, di attuazione della legge
- 03. Codice civile (artt. 2107 – 2109)
- 04. Legge n. 196 del 1997 (art. 13)
- 05 Legge n. 409 del 1998
- 06 Legge n. 25 del 1999 (art. 17).

Luxemburg

- 01. Loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l' économie, Extrait du Mémorial A No 66 du 11 décembre 1970, page 1355
- 02. Loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu' elle a été modifiée, Extrait du Mémorial A No 77 du 5 octobre 1979, page 1485 et ss.
- 03. Loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, Extrait du Mémorial A No 16 du 13 avril 1976, page 184
- 04. Loi du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers

Niederlande

- 01. Wet van 23/11/1995, houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet), Staatsblad nummer 598 van 1995
- 02. Besluit van 04/12/1995, houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenbesluit), Staatsblad nummer 599 van 1995
- 03. Besluit van 04/12/1995, tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit, Staatsblad nummer 600 van 1995

Österreich

- 01. Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Dienstordnung 1966 wiederverlautbart wird, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 56/1994
- 02. Bundesgesetz vom 11/12/1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 461/1969, idF der Bundesgesetze BGBl. Nr. 238/1971, 2/1975, 354/1981, 647/1987, 473/1992, 833/1992, 335/1993, 446/1994, 417/1996, I 8/1997, I 46/1997, I 88/1999
- 03. Bundesgesetz vom 03/02/1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz - ARG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 144/1983, idF der Bundesgesetze BGBl. Nr. 413/1990, 730/1990, 158/1991, 446/1994, 804/1995, 410/1996, I 5/1997, I 46/1997, I 88/1999
- 04. Bundesgesetzes über die Regelung der Arbeit in Backwaren- Erzeugungsbetrieben (Bäckereiarbeiter/Innengesetz - BäckAG 1996, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 410/1996
- 05. Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitszeitgesetz für Angehörige von Gesundheitsberufen in Kranken-, Pflegeanstalten und ähnlichen Einrichtungen geschaffen (Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz - KA-AZG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 8/1997 idF BGBl. I Nr 88/1999
- 06. Urlaubsgesetz (URIG), BGBl Nr. 390/1976, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 832/1995 idF BGBl. I Nr. 181/1999
- 07. Bauarbeiter-Urlaubs -und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl Nr. 414/1972, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 754/1996. IdF BGBl. I Nr 113/1998
- 08. Schauspielergesetz (SchauspG), BGBl. Nr. 441/1922, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 624/1994
- 09. Hausbesorgergesetz (HBG), BGBl Nr. 16/1970, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 833/1992
- 10. Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz-LAG), BGBl Nr. 287/1984, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 514/1994, idF BGBl. I Nr. 101/1998
- 11. Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG), BGBl Nr. 354/1981, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 473/1992, idF BGBl. I Nr. 181/1999
- 12. Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich II, Nr. 27/1997, idF BGBl. II Nr. 412/1999
- 13. Arbeitnehmerinneschutzgesetz (ASchG), BGBl Nr. 450/1994, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 9/1997, idF BGBl. I Nr. 70/1999
- 14. Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG), BGBl Nr. 27/1993, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 63/1997, idF BGBl. I Nr. 38/1998
- 15. Ärztegesetz 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl Nr. 169/1988

- 16. Burgenländische Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 37/1977 idF Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 94/1993
- 17. Kärntner Landarbeitsordnung (LAO), Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 97/1995, idF LGBl. Nr. 63/1999
- 18. NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl Nr. 185/1973, idF Landesgesetzblatt für Niederösterreich, Nr. 47/1997, idF LGBl. Nr. 30/1999
- 19. O.Ö. Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 25/1989, idF Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 66/1995, idF LGBl. Nr. 101/1999
- 20. Salzburger Landarbeitsordnung 1995 (LArbO 1995), LGBl Nr. 7/1996, idF Landesgesetzblatt für Salzburg, Nr. 89/1996
- 21. Steiermärkische Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 25/1981, idF Landesgesetzblatt für die Steiermark, Nr. 21/1995, idF LGBl. Nr. 9/1998
- 22. Tiroler Landarbeitsordnung 1985 (LAO), LGBl Nr. 45/1985, idF Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 7/1995
- 23. Verordnung der Landesregierung über die Neukundmachung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, Landesgesetzblatt für Vorarlberg, Nr. 28/1997 Seite 84
- 24. Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 33/1990, idF Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 39/1995
- 25. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Landesbeamtengesetz 1994 geändert wird (27. Landesbeamtengesetz-Novelle), Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 18/1998 herausgegeben und versendet am 20/02/1998
- 26. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Gemeindebeamtengesetz 1970 geändert wird, Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 19/1997 herausgegeben und versendet am 20/02/1998
- 27. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970 geändert wird, Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 20/1998 herausgegeben und versendet am 20/02/1998
- 28. Gesetz vom 14/10/1985 über die Personalvertretung bei der Gemeinde Wien (Wiener Personalvertretungsgesetz - W-PVG), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 49/1985 ausgegeben am 28/11/1985
- 29. Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Vertragsbedienstetenordnung 1979 wiederverlautbart wird, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 50/1995 ausgegeben am 23/06/1995
- 30. Gesetz vom 20/11/1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 – LBDG 1997), Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 17/1998
- 31. Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 101/1998 ausgegeben am 23/07/1998

- 32. Gesetz vom 09/07/1998, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (7. Kärntner Dienstrechtsgesetz-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (4. Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz-Novelle), das Gemeindebedienstetengesetz 1992, das Stadtbeamtenengesetz 1993, das Gemeindevertragsbedienstetengesetz, das Landes-Personalvertretungsgesetz und das Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetz geändert werden, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 71/1998 herausgegeben am 27/10/1998
- 33. NÖ Bediensteten-Schutzgesetz 1998 (NÖ BSG 1998), Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 2015-0 ausgegeben am 29/12/1998
- 34. Verordnung der Wiener Landesregierung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz in Dienststellen der Gemeinde Wien, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 7/1999 ausgegeben am 29/01/1999

Portugal

- 01. Lei n.º 73/98 de 10/11/1998. Transpõe para a ordem jurídica a Directiva nº 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, Diário da República I Série A n.º 260 de 10/11/1998 Página 5988

Finnland

- 01. Työaikalaki/Arbetstidslag (605/96) 09/08/1996
- 02. Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen (44/98) 07/05/1998, Ålands författningssamling 19/05/1998
- 03. Landskapslag om semester för landskapets tjänstemän (27/74) 28/03/1974, Ålands författningssamling
- 04. Vuosilomalaki (272/1973) 30/03/1973
- 05. Asetus valtion virkamiesten vuosilomasta (692/1973) 31/08/1973
- 06. Työterveyshuoltolaki (743/1978) 29/09/1978
- 07. Työturvallisuuslaki (2999/1958) 28/06/1958

Schweden

- 01. Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673), Svensk författningssamling (SFS) 1996:360
- 02. Arbetstidslag, Svensk författningssamling (SFS) 1982:673
- 03. Lag om arbetstid m.m. i husligt arbete, Svensk författningssamling (SFS) 1970:943
- 04. Semesterlag, Svensk författningssamling (SFS) 1977:480
- 05. Arbetsmiljölager, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1160
- 06. Arbetsmiljöförordning, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1166

Vereinigtes Königreich

- 01. Terms and Conditions of Employment. The Working Time Regulations 1998, Statutory Instruments number 1833 of 1998

- 02. Terms and Conditions of Employment. The Working Time Regulations 1999, Statutory Instruments number 3372 of 1999