



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Arbeitszeitregulierung in den Niederlanden

*eine Bestandsaufnahme der Entwicklungen seit 1996*

Knegt, R.

**Publication date**

2016

**Document Version**

Submitted manuscript

**Published in**

Arbeit und Recht

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Knegt, R. (2016). Arbeitszeitregulierung in den Niederlanden: eine Bestandsaufnahme der Entwicklungen seit 1996. *Arbeit und Recht*, 64(7), 273-277.  
<https://www.jstor.org/stable/24913141>

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

## Arbeitszeitregulierung in den Niederlanden: eine Bestandsaufnahme der Entwicklungen seit 1996<sup>1</sup>

Dr. Robert Knecht<sup>2</sup>

### 1. Einleitung

In den Niederlanden gibt es heute keine vehemente Diskussion über die Regulierung der Arbeitszeiten. Man könnte sagen: der Sturm hat sich gelegt, denn in diesem Bereich ist in den letzten zwanzig Jahren viel passiert. Die Politik hat zunächst mit einer raffinierten Verteilung der Beteiligung von Tarifpartnern und Betriebsräte experimentiert, später diese Regelung dann aber als zu kompliziert zur Seite gestellt und sie eingetauscht gegen eine Normierung, die sich überwiegend an europäischen Mindestnormen orientiert. Von der in den 1990-er Jahren vertretenen Idee daß gesetzliche Regulierung zur Abstimmung von betrieblichen und privaten Zeitinteressen beitragen könnte, ist seit dem Millenniumwechsel fast nichts mehr zu spüren. Systematische Vorschläge wie Günter Schmid's 'Übergangsarbeitsmarkt' sind auch in den Niederlanden kräftig verteidigt worden, sie haben aber im neoliberalen politischen Klima letztendlich wenig Anklang gefunden.<sup>3</sup> Diskussion gibt es vornehmlich noch darüber, ob die heutige Flexibilität, mit der die Tarifpartnern sich im allgemeinen zufrieden zeigen, nicht einer gesundheitsschädlichen Praxis bei Nachtarbeit und Pausenzeiten zu viel Raum bietet. Im Folgenden möchte ich kurz die holländische Kontext skizzieren, und dann die Entwicklungen seit dem *Arbeidstijdenwet 1996* (*Arbeitszeitgesetz*, hiernach: *AZG*) darstellen und evaluieren.

### 2. Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnisse in den Niederlanden seit den 1990-er Jahren

In den Niederlanden gibt es heute 10 Mio. Arbeitsstellen und 11 Mio. potentiell berufstätige Personen, von denen 7,9 Mio. tatsächlich zur Verfügung stehen und 7,2 Mio. erwerbstätig sind. Der Anteil der Beschäftigung liegt bei 72 %, insbes. in der Alterskategorie 55-65 ist er in den letzten 12 Jahren von 35 auf 60 % gestiegen. Eine relativ stabile, niedrige Arbeitslosigkeit (4 % in 2002) ist nach der Finanzkrise bis auf 8 % angewachsen; in 2015 beträgt sie 6,5 %. Noch in einem im Juni 2008 publizierten Gutachten wurde ein Mangel an Arbeitskräften vorausgesagt, jetzt soll eine Erhöhung des Pensionsalters den Umfang der Berufsbevölkerung erhalten.

80 % der Arbeitnehmern sind tarifgebunden, allerdings nur zu einem geringem Teil mittels eigener Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (jetzt 20%), meistens mittels Gebundenheit ihrer Arbeitgeber (deren Organisationsgrad beträgt 80%), teils (8%) dadurch daß Tarifverträge für allgemein verbindlich erklärt worden sind. Es gibt etwas weniger Streiks als in Deutschland: 9 Tage pro Tausend

---

<sup>1</sup> Der vorliegende Beitrag beruht auf einem Vortrag des Autors auf dem 2. Kongress Campus Arbeitsrecht am 25.02.2016 in Frankfurt/M.

<sup>2</sup> Dr. Robert Knecht ist Senior Forscher am Hugo Sinzheimer Institut der Universität von Amsterdam.

<sup>3</sup> Günter Schmid, *Übergänge am Arbeitsmarkt*, Berlin: Sigma, 2011; T. Korver & P. Oeij, 'Van baan tot loopbaan: op weg naar een werkbare transitionele arbeidsmarkt', in: N. van den Heuvel u.a. (Hrsg.), *Diversiteit in levenslopen: consequenties voor de arbeidsmarkt*, 's Gravenhage: Reed, 2003, p. 61-82.

Arbeitnehmer.<sup>4</sup> Ein gut institutionalisierter sozialer Dialog (tripartite *Sozialwirtschaftlicher Rat der Niederlande*, bipartite *Stiftung der Arbeit*) bietet ein relativ beständiges Muster für Tarifverhandlungen. Die Zahl der in Teilzeit Arbeitenden ist in den Niederlanden hoch (1/5 arbeitet weniger als 20 Stunden/Woche); dies hat eine niedrige durchschnittliche Arbeitszeit von nur 30,7 Stunden (35,9 für Männer) zur Folge.

Die tariflich vereinbarten Arbeitsstunden pro Jahr (1425 Stunden in 2014) sind fast die niedrigsten in Europa (Deutschland besetzt mit 1371 Stunden den ersten Platz).<sup>5</sup>

### 3. *Arbeitszeitgesetz 1996*

Das AZG bedeutete 1996 einen Umbruch bei der Regulierung der Arbeitszeit in den Niederlanden. Zuvor gab es einen Wirrarr von gesetzlichen (gegründet auf das Arbeitsgesetz 1919) und anderen Vorschriften, eine ausgedehnte Genehmigungspflicht für Betriebe die von den Standards abweichen wollten, folglich eine arbeitsintensive behördliche Praxis und eine Aufsicht und Sanktionierung, die ganz und gar staatlich verankert war. Im Bereich der tariflichen Verhandlungen ist das famöse 'Abkommen von Wassenaar' (1982) zu erwähnen, das in einer Situation steigender Arbeitslosigkeit eine kollektive Verkürzung der Arbeitszeit beinhaltete, während Anfang der 1990-er Jahren ein 'Tarifvertrag à la carte' propagiert wurde, bei dem Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer austauschbar geworden wären.

Ziel des AZG war es diesen 'Wirrarr' und die ausgedehnte Genehmigungspraxis zu beenden, ein uniformes Regime für alle Arbeitenden zu festigen und in dieser Weise auch die Richtlinie 93/104/EG zu implementieren.<sup>6</sup> Das Gesetz sollte die Gesundheit und das Wohl der Arbeitnehmer in Bezug auf Arbeitszeiten fördern. Neu war, dass es explizit auch dazu beitragen sollte Arbeit mit Pflegeaufgaben und anderen Verpflichtungen der Arbeitnehmer außerhalb der Berufsarbeit zu kombinieren. Das Gesetz sollte, einem beiderseitigen Bedürfnis nach Flexibilität entsprechend, mehr kurzfristigen Gestaltungsraum bieten. Es sollte dazu beitragen, Emanzipationszielvorgaben zu realisieren und den Umfang staatlicher Beteiligung an der Umsetzung zu reduzieren und zum größten Teil den Beteiligten zu überlassen. Und schließlich sollte das Gesetz einem weiteren Dezentalisierungsschub der Mitbestimmung Raum bieten, sowohl den Tarifpartnern als auch den Betriebsräten.

Die Regierung wollte den Betriebsräten mehr Raum geben; dem haben sich Gewerkschaften widersetzt, weil sie skeptisch waren in Bezug auf das Maß der Unabhängigkeit der Betriebsräte gegenüber den Betrieben. Dieser Gegensatz führte zu einem interessanten politischen Kompromiss bei dem beide als unterschiedliche Systemebene der Mitbestimmung behandelt werden. Das Gesetz enthält deswegen ein 'doppeltes Normensystem': eine 'Standardregelung', mit Maximum- und Mindestnormen in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten, Rufbereitschaft usw.; und daneben eine 'Verhandlungsregelung' mit Normen die einen breiteren Raum bieten für dezentral getroffene Vereinbarungen. Diese Gestaltungsmöglichkeit darf aber nur benutzt werden wenn die Tarifpartner auf Branche- oder Unternehmensebene dazu Vereinbarungen treffen. Es gibt *Cluster* (z.B.

---

<sup>4</sup> CBS Statistics Netherlands; in 2015 sind bei Streiks 48 000 Arbeitstage verloren gegangen.

<sup>5</sup> OECD, *Employment Outlook 2015*. Paris: OECD Publishing, 2015.

<sup>6</sup> Im 'Arbeitszeitverordnung' können immer noch für spezifischen Branchen (aber viel weniger als bevor) abweichende Normen gesetzt werden; dies geschieht u.a. für die Schifffahrt, Feuerwehr und Ausstellungsbau.

‘Ruhezeiten’); wird im Tarifvertrag nur ein Teil darüber verabredet, gilt das Cluster als ‘geöffnet’. Dann dürfen Betrieb und Arbeitnehmervertretung darüber auf Betriebsebene weitergehende (nicht aber tarifwidrige) Abmachungen treffen, dies können auch Regelungen *außerhalb* der Standardnormen sein; sie müssen sich aber immer *innerhalb* des gesetzlichen Spielraums der ‘Verhandlungsregelung’ bewegen. Umgekehrt gilt: Ist das Cluster nicht im Tarifvertrag ‘geöffnet’, darf dazu auf Betriebsebene keine Abmachung erfolgen. In dieser Weise *fazilitiert* das Gesetz also, es bietet Möglichkeiten zur Ausweitung oder Flexibilisierung an, die aber nicht genutzt werden müssen.

In der Zeitspanne nach 1996 ist, was die Gesetzgebung anbelangt, noch das *Gesetz zur Anpassung der Arbeitsdauer (Wet aanpassing arbeidsduur)*<sup>7</sup> zu erwähnen, das Arbeitnehmer das Recht gibt einmal in 2 Jahren den Arbeitsgeber aufzufordern die Dauer der Arbeitszeit zu verlängern oder zu verkürzen oder eine für ihn günstige Änderung des Zeitplans durchzuführen. Der Arbeitgeber darf den Wunsch nur verweigern wenn gravierende Betriebsinteressen der Genehmigung entgegenstehen.

Aufgrund einer beständigen politischen Praxis, eine Evaluation sozialökonomischer Gesetzgebung durchzuführen, existiert eine empirisch fundierte Evaluation des AZG.<sup>8</sup> Es stellte sich heraus daß Tarifverträge in Bezug auf viele der hier betroffenen Themen keine inhaltliche Regelung enthalten, aber das Cluster ‘Arbeitszeit, Sonntags- oder Nachtarbeit’ fast immer ‘geöffnet’ ist. Meistens folgen Tarifverträge in Sache Arbeits- und Ruhezeiten den Standardnormen, was Verhandlungsmöglichkeiten auf Betriebsebene ausschließt. Nur in 12 % der Tarifverträge, besonders in einigen flexibilisierungsbedürftigen Branchen, sind Öffnungsklauseln enthalten. Betriebe nutzen den Regelungsspielraum, meistens aus Flexibilisierungsbedürfnissen. Aber die Gewerkschaften sind oft nicht bereit, die über Jahren verhandelte Normen abermals zur Diskussion zu stellen. Betriebsräte waren außerdem oft nicht stark oder ideenreich, und es fehlte ihnen die Sachkenntnis, um das komplizierte Gesetz anzuwenden. Dass das Cluster fast immer geöffnet und Überstunden nur selten im Tarifvertrag normiert sind, bedeutete, dass darüber im Betrieb Verabredungen getroffen werden können.

Es stellte sich jedoch heraus dass Betriebe den Raum der Verhandlungsnormen *faktisch* nutzen, aber *nicht* mit der vom Gesetzgeber verlangte Zustimmung der Vertretung des Personals, und manchmal gegen den Tarifvertrag. Ein Viertel der Betriebe verstößt gegen das Arbeitszeitgesetz, 12 % gegen die Normen des Verhandlungsregimes – und ist damit strafsanktionsfähig. Es gibt kaum Durchsetzungsaktivitäten: die Komplexität des Gesetzes, dessen beschränkte Kenntnis bei Betriebe wie bei Arbeitnehmer, eine Gewerbeaufsicht, die primär auf Sicherheit und Schutzvorrichtungen achtet, sowie Arbeitnehmer, die mit Rücksicht auf den Erhalt ihres Arbeitsverhältnis nur zurückhaltend Rechtsstreitigkeiten führen, machen jede Durchsetzung illusionär.

#### 4. ‘Vereinfachtes’ Arbeitszeitgesetz 2007

---

<sup>7</sup> Gesetz vom 19-2-2000, *Stb.* 2000, 114. Das Recht ist beschränkt auf Arbeitnehmer in einem Betrieb mit wenigstens 10 Arbeitnehmer, die wenigsten ein halbes Jahr im Betrieb beschäftigt sind.

<sup>8</sup> J.W.M. Mevissen, R. Knecht, W.S. Zwinkels et al., *Arbeidstijden in overleg?: Evaluatie van de Arbeidstijdenwet*. Doetinchem: Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid 2001.

Diese Evaluation hat die Regierung in einer politisch geänderte Zusammensetzung zunächst nicht veranlasst, wichtige Änderungen durchzuführen.<sup>9</sup> In Juli 2004 aber hat sie eine weitere Vereinfachung des Arbeitszeitgesetzes vorgeschlagen und dazu um ein Gutachten des Sozialwirtschaftlichen Rates gebeten. Ausgangspunkte des Vorschlags des Kabinetts waren: (a) Deregulierung (Vereinfachung): nicht mehr Restriktionen auferlegen als nötig sind und (b) Bürger und Betriebe mehr Verantwortung zusprechen. Insbesondere sollten Bürger und Betriebe auch auf individueller Ebene Verabredungen treffen und dabei auch den breiteren Raum der Verhandlungsregelung nutzen können, die zuerst nur in kollektive Verabredungen geöffnet werden konnte. Man könnte sagen: Das Kabinett passt in dieser Hinsicht die Gesetzgebung an die von der Evaluation ans Licht gebrachte Realität an. Der Inhalt des Vorschlags kann charakterisiert werden als Ergebnis von zwei Verschiebungen: erstens werden die Binnengrenzen der Standardregelung nach außen verschoben bis sie mit den Außengrenzen der Verhandlungsregelung zusammenfallen (abgesehen von einigen kleinen Ausnahmen); und zweitens werden die Außengrenzen aufs neue so festgestellt dass sie nicht strenger sind als in vielen anderen Länder. Sie werden damit größtenteils mit den internationalen Minimumnormen (EG-Richtlinie, ESH, ILO-Verträge) gleichgestellt. Teils war die Änderung also ein *levelling-down* zur Europäischen Mindestebene.

Umstritten war die Änderung der Definition von Nachtarbeit: Vorher galt jeder Dienst der nach 0.00 h endete oder vor 6.00 h begann, auch wenn es sich nur um wenige Minuten handelte, als 'Nachtdienst'; unterm neuen AZG ist das nur der Fall wenn mehr als eine Stunde während dieser Zeitspanne gearbeitet wird. Die Gewerkschaften wenden dagegen ein dass damit 'die Ränder der Nacht' zu Unrecht in die normalen Arbeitszeiten einbezogen worden sind.

Auch dieses vereinfachte Arbeitszeitgesetz, angenommen 2007, ist 5 Jahre später von einem Forschungsinstitut evaluiert worden. Wichtigste Schlussfolgerung ist dass das Effekt der Gesetzesänderung beschränkt ist: Arbeitszeiten sind seither öfter Thema der Tarifverhandlungen geworden, meistens initiiert von der Seite der Arbeitgeber, mit dem Resultat, dass frühere Verabredungen abermals bestätigt und der Raum des neuen Gesetzes nicht ausgenutzt wurde. Letzteres ist nur in einigen Branchen geschehen, in denen Betriebe sich starken Nachfrageschwankungen ausgesetzt sahen. Meistens aber hätten die Erweiterungen in diesen Sektoren auch unter der Geltung des Gesetzes von 1996 realisiert werden können. Nur 1-2 % der Betriebe haben Abmachungen getroffen die unter Geltung des alten Gesetzes nicht möglich gewesen wären. Meistens betraf die Regelung Arbeit außerhalb der regulären Zeiten der Arbeitswoche, insbesondere Nacht- und Sonntagsarbeit.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind einig, dass das Arbeitszeitgesetz genügend Raum bietet Verabredungen nach Maß zu machen. Von Arbeitgeberseite wird lediglich kritisiert, dass die Regelung, namentlich zur Nachtarbeit, immer noch zu komplex sei. Das Kabinett zeigt sich zufrieden mit der Evaluation und beschränkt sich darauf, sich für eine breitere öffentliche Wahrnehmung des Gesetzes einzusetzen.

## 5. *Übersicht der Normierung in beiden Gesetzen*

---

<sup>9</sup> Eine sozialdemokratisch-liberale Koalition wurde Juli 2002 abgelöst von einer Koalition von christliche, liberale und populistische Parteien. Zwei Gesetzesänderungen sind zu erwähnen: Sonntagsarbeit wurde noch mehr von der Zustimmung des Arbeitnehmers abhängig gemacht (Gesetz 14-03-2003, *Stb.* 2003, 141) und die Sanktionierung wurde statt strafrechtlich mehr verwaltungsrechtlich gestaltet (Gesetz 30-06-2004, *Stb.* 2004, 323).

Das AZG definiert zunächst einige allgemeine Verpflichtungen des Arbeitgebers. Er soll planvoll handeln in bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten und dabei Rücksicht nehmen (gerechterweise) auf persönliche Umstände der Arbeitnehmer, diese rechtzeitig informieren und Zeitpläne und Arbeitszeiten so registrieren, dass Arbeitnehmer informiert sind und Aufsicht ermöglicht wird. In der Tabelle 1 sind die wichtigsten Normen des *Arbeitszeitgesetzes* 1996 und des 'vereinfachten' *Arbeitszeitgesetzes* 2007 zusammengebracht. Der Unterschied zwischen 'Standard-' und 'Verhandlungsregelung' resultiert in jeweils zwei Kolumnen; eine deutet die Standardnormen an, die zweite den Raum für Verhandlungen [in Klammern]. Deutlich wird dass die Anzahl der Verhandlungsnormen im 'vereinfachten' AZG 2007 nur noch gering ist.

[Tabelle 1 etwa hier]

Nicht in die Tabelle aufgenommen sind die Normen für Rufbereitschaft und Anwesenheitsbereitschaftsdienste die hier noch kurz darzustellen sind. In jedem Zeitabschnitt von 4 Wochen darf während eines Zeitraums von 14 Tagen<sup>10</sup> kein Rufbereitschaft auferlegt werden, und es soll 2 freie 'Wochenenden' geben: zweimal während 48 Stunden weder Arbeit noch Rufbereitschaft. Auch darf keine Rufbereitschaft auferlegt werden während 11 Stunden vor und 14 Stunden nach jede Nachtdienst. In jedem Zeitabschnitt von 24 Stunden darf höchstens während 13 Stunden gearbeitet werden. Für Anwesenheitsbereitschaftsdienste gilt ein Höchstzahl von 52 in 26 Wochen, und ein Höchstzahl von 48 Stunden pro Woche; das letzte kann aber bei individuellem Vertrag bis auf 60 Stunden pro Woche erhöht werden. Die Ruhezeit vor und nach Anwesenheitsdienste soll mindestens 11 Stunden sein, diese Mindestzeit kann aber, wenn erforderlich, bei kollektiver Regelung verkürzt werden bis auf einmal 10 und einmal 8 Stunden pro Woche. Eine solche Verkürzung muss in der folgenden Ruhezeit ausgeglichen werden. In jeder Woche soll es mindestens 90 Stunden Ruhezeit geben (1 x 24 und 6 x 11 Stunden).

## 6. *Urlaubsformen*

Nicht im AZG aufgenommen und in der bisherigen Darstellung noch nicht erwähnt sind besondere Urlaubsformen, die unter dem Gesichtspunkt der Zeitkontrolle der Arbeitnehmer wichtig sein können. Diese Urlaubsformen sind in den Niederlanden gesetzlich geregelt im *Wet arbeid en zorg (Gesetz Arbeit und Sorge)*.<sup>11</sup> Dieses Gesetz soll ein 'neues Gleichgewicht' zwischen Berufsarbeit und der Erfüllung notwendiger Sorge- und Pflegeaufgaben herstellen. Der Schwangerschafts-/Mutterschaftsurlaub umfasst mindestens 16 Wochen, die Mutter soll wenigsten 10 Wochen mit dem Kinde zu Hause verbringen können, bevor sie wieder arbeitet. Währenddessen bekommt der Vater nur 2 Tage (bezahlten) Sonderurlaub. Bei Arbeitsverhinderung wegen persönlichen Gründen hat der Arbeitnehmer Recht auf 'calamiteitenverlof' ('Kalamitätenurlaub'). In diesen beiden Situationen gibt es einen bezahlten Urlaub. Daneben gibt es unbezahlte Formen. Wer ein Adoptions- oder Pflegekind aufnimmt, hat das Recht auf höchstens 4 Wochen Urlaub. Langfristiger Sorgeurlaub ist möglich, nicht nur für Familie und Hausgenossen aber auch für Freunde; er ist aber unbezahlt.

Ab Januar 2015 ist das *Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden (Gesetz zur Modernisierung des Urlaubs und der Arbeitszeiten)* in Kraft. Dieses hat den Raum für besondere Urlaubsformen etwas vergrößert. So darf der Partner, bei einer Geburt, nebst 2 bezahlte Tage, noch

---

<sup>10</sup> 'Woche' ist hier definiert als Zeitabschnitt von 7 x 24 Stunden, 'Tag' als Zeitabschnitt von 24 Stunden.

<sup>11</sup> Gesetz 16-11-2011, *Stb.* 2001, 567 ('Wet arbeid en zorg'), letztlich abgeändert 7-2-2016.

3 unbezahlte Tage Vaterschaftsurlaub nehmen Der Kreis der Personen, zugunsten derer Pflegeurlaub genommen werden kann, und die Umstände unter denen er genommen werden, sind erweitert worden. Der Adoptions- und Pflegekindurlaub ist von 18 auf 26 Wochen erhöht worden. Letztlich kann ein Arbeitnehmer jetzt einmal pro Jahr (statt pro 2 Jahre) ein Antrag beim Arbeitgeber zur Änderung seiner Arbeitszeit stellen.

Wichtig unter dem Gesichtspunkt der Zeitkontrolle ist außerdem das schon erwähnte *Gesetz zur Anpassung der Arbeitsdauer*, dessen Regelung ab 2016 in dem *Wet flexibel werken (Gesetz flexible Arbeit)* aufgeht das jetzt dem Arbeitnehmer auch das Recht zuerkannt dem Arbeitgeber um eine Änderung des Arbeitsortes zu bitten (z.B: Arbeiten öfter von zu Hause).<sup>12</sup>

#### 7. Themen in der heutigen politischen Diskussion

Wie schon angedeutet, gibt es heutzutage in den Niederlanden kleine verstärkte Diskussion mehr über die Regulierung der Arbeitszeiten. Von Arbeitgeberseite wären noch mehr Raum und Flexibilität erwünscht; man referiert dabei unter andere an die in Deutschland bekannte Figur eines Arbeitszeitkontos.<sup>13</sup> Die Gewerkschaften führen als Beschwerde an, dass die heutige Flexibilität der Regelung sich in einigen Punkten gesundheitsschädlich auswirken könnte, und dass die Privatisierung der Durchführung eine faktische Machtungleichheit zwischen Arbeitnehmer und -geber bestätigt hat.

Die Gewerkschaften führen, erstens, an dass der neue Verhandlungsspielraum für Nachtarbeit jetzt zwar noch beschränkt benutzt werde, sich dies aber ändern könnte. Immer noch arbeitet fast ein Viertel aller Arbeitnehmer abends oder nachts. Viele Forschungen zeigen, welche gesundheitlichen Nachteile damit für Arbeitnehmer verbunden sind. Das gilt auch für die sogenannte 'Nachtranden' in der Zeit zwischen 0.00 und 1.00 Uhr und zwischen 5.00 und 6.00 Uhr, die seit der Gesetzesänderung von 2007 nicht mehr unter dem Schutz des Nachtregimes stehen, wenn darin nicht eine volle Stunde gearbeitet wird. In einer Zeit in der die dauerhafte Einsatzfähigkeit auch älterer Arbeitnehmer immer wichtiger wird, sollte man die Nachtarbeitregel kritisch im Auge behalten. Die Gewerkschaft FNV befürwortet eine verpflichtete ärztliche Untersuchung bevor Nachtarbeit aufgenommen wird (bislang hat ein Arbeitnehmer das Recht dazu nur auf eigene Anfrage).

Zweitens gab es früher nach fünf Stunden Arbeit wenigstens eine halbe Stunde Pause, jetzt ist das flexibilisiert, und die Pause kann auf nur 15 Minuten reduziert werden. Schlimmer ist aber noch, dass die Durchführung, früher auch in Händen der Gewerbeaufsicht, jetzt fast ganz den Arbeitnehmer überlassen wird. Unter Berufung auf die gesundheitsschädliche Folgen, die mit der Nichteinhaltung von Pausen verbunden sind, befürwortet die Gewerkschaft FNV eine Mindestpause von 30 Minuten und Wiederherstellung der öffentlichen Kontrolle.

Drittens ist durch das 'vereinfachte' AZG die Mitbestimmung der Arbeitszeiten kollektiv geschwächt ohne daß sie individuell erstarkt worden ist. Man wendet sich gegen das Zurückdrängen der öffentlichen Durchführung von Normen und gegen die Reduktion der Kontrollmöglichkeiten der Gewerbeaufsicht ('Arbeidsinspectie', heute 'Inspectie SZW'). Die Gewerkschaften haben 2012 gemeinsam bei der ILO eine Beschwerde eingebracht wegen Verletzung der Übereinkommen 81 und 129. Am 12.11.2014 hat die ILO festgestellt dass die Niederlande die o.a. Maßnahmen in Anbetracht

---

<sup>12</sup> Wet van 19-6-2015, Stb. 2015, 245.

<sup>13</sup> VNO-NCW / MKB Nederland / AWWN, *Nota Arbeidsvoorwaarden 2016*, p. 9.

der Machtungleichheit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht genügend gerechtfertigt haben. Die Gewerkschaften drängen deshalb auf einen breiteren Einsatz der 'Inspektion SZW', insbesondere in Sachen Pausen und Nachtarbeit.

#### 8. *Zusammenfassung*

Unter dem Einfluss eines Deregulierungsstrebens der Regierungen Ende des 20sten Jahrhunderts ist ein Kompromiss zu stande gekommen der mittels eines komplizierten doppelten-Normen-Systems die Sozialpartner zu Verhandlungen und Abkommen einlud. Durch seine Komplexität wirkte er sich nicht so aus wie geplant: Viele Arbeitgeber sind über die Verhandlungsverpflichtungen hinweggegangen und haben den geschaffene Raum oft praktisch usurpiert. Dazu kam in einer geänderten politischen Situation ein Streben der Regierung nach Leveling-Down zu den europäischen Minimum-Normen. Jetzt scheint die gefundene Freiheit zum Abschluss von 'Abkommen nach Maß' schwer zu wiegen, und konzentriert sich eine nicht sehr prominente Diskussion auf schädliche Gesundheitsfolgen bei zu kurzen oder übergangenen Pausen und bei Nachtarbeit. Schließlich ist der von der Mediennutzung induzierte Arbeitsstress ein aufkommendes weiteres Thema.



Tabelle 1: *Maximum- (Arbeitszeit) und Mindestnormen (Ruhe, Pause) der Arbeitszeitgesetze 1996 und 2007 in den Niederlanden (Normen der 'Verhandlungsregelung' (Verh.) in Klammern), in Stunden (wenn nicht anders angedeutet):*

	Azg 1996 [Verh.]		Azg 2007 [Verh.]	
<b>Arbeitszeit:</b>				
pro Dienst:	11	[12]	12	
- pro Woche:	54	[60]	60	
- durchschnittlich in 4 Wochen:		[50]	55	
in 13 Wochen:	40	[45]		
in 16 Wochen:			48	
<b>Nachtarbeit:</b>				
- pro Dienst:	9	[10]	10 <sup>a</sup>	
- pro Woche:	54	[60]		
- durchschnittlich in 4 Wochen:		45 [50]	55	
in 13 Wochen:	40			
in 16 Wochen:			40	
Zahl d. Nachtdienste in 13/16/52 Wochen:	25	[28]	36 <sup>b</sup>	[140] <sup>b</sup>
<b>Sonntagsarbeit:</b>				
- Sonntage	Zahl arbeitsfrei pro 13 Wochen:	[4]	-	
	Zahl arbeitsfrei pro 52 Wochen:	[13]	13	[indiv. Abk.]
<b>Ruhezeit:</b>				
- nach einem Arbeitstag:	11		11	
- einmal pro 7 Tagen under Umstände kürzer:	8		8	
- pro Arbeitswoche (7 x 24 St.):	36		36	
oder pro 9 x 24 St. [nur 1 x pro 5 Wochen]	60	[32]		
- bei längerer Woche, innerhalb von 14 Tagen:			72 <sup>c</sup>	
- nach Nachtdienst (Ende > 2.00 h)	14	[14] <sup>d</sup>	14 <sup>d</sup>	
- nach Reihe mehr als 3 Nachtdiensten:	48		46	
<b>Pause: (Pause ist teilbar, doch mindestens 0,25)</b>				
- bei Dienst zwischen 5,5 und 8 Stunden	0,5	[0,5/2]	0,5	[0,25]
- bei Dienst zwischen 8 und 10 Stunden	0,75	[0,5/2]	0,75	
- bei Dienst mehr als 10 Stunden	1,0	[0,5/2]	0,75	[0,25]
<b>Anmerkungen:</b>				
<sup>a</sup> Pro 52 Wochen darf die maximale Arbeitszeit 22 Mahl bis auf 12 Stunden erhöht werden;				
<sup>b</sup> 36 pro 16 Wochen, 140 pro 52 Wochen;				
<sup>c</sup> Teilbahr, aber jede Ruhezeit mindestens 32 Stunden;				
<sup>d</sup> Diese Ruhezeit darf einmahl pro Woche auf 8 Stunden reduziert werden.				