

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

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 Air Carrier Association (IACA) geschlossene Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt
KOM(2000) 382 endg.; Ratsdok. 9844/00

Übermittelt vom Bundesministerium der Finanzen am 12. Juli 2000 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage ist von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 23. Juni 2000 dem Generalsekretär/Hohen Vertreter des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

Das Europäische Parlament, der Wirtschafts- und Sozialausschuss und der Ausschuss der Regionen werden an den Beratungen beteiligt.

Hinweis: vgl. Drucksache 713/90 = AE-Nr. 902150,
Drucksache 672/97 = AE-Nr. 972631 und
Drucksache 708/98 = AE-Nr. 982566.

BEGRÜNDUNG

I. ZWECK DES VORSCHLAGS

1. Mit diesem Vorschlag für eine Richtlinie wird bezweckt, die als Anhang beigefügte Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt, die am 22. März 2000 von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen der Zivilluftfahrt geschlossen wurde, in Kraft zu setzen.
2. Als das „Weißbuch zu den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Arbeitszeitrichtlinie ausgeschlossen sind“¹ den Sozialpartnern übermittelt wurde, wurden sie ersucht, dies als die erste Runde der formellen Anhörung zur Arbeitszeit in den betroffenen Sektoren und Tätigkeitsbereichen zu betrachten. Am 31. März 1998 leitete die Kommission auf der Grundlage der eingegangenen Kommentare zu dem Weißbuch die zweite Phase der Anhörung ein, die den Inhalt des geplanten Vorschlags betraf.
3. Nach Abschluß dieser zweiten Anhörungsphase schlossen die Verbände, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf europäischer Ebene vertreten – die Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA), die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF), die European Cockpit Association (ECA), die European Regions Airline Association (ERA) und die International Air Carrier Association (IACA) – am 22. März 2000 eine Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt. Diese übermittelten sie der Kommission und ersuchten um ihre Durchführung im Wege eines Ratsbeschlusses auf der Grundlage eines Kommissionsvorschlags gemäß Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag.

II. PRÜFUNG DER VEREINBARUNG

4. In ihrer Mitteilung „Anpassung und Förderung des Sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene“² erklärte die Kommission: „Bevor ein Vorschlag für Rechtsvorschriften zur Umsetzung einer Vereinbarung dem Rat vorgelegt wird, nimmt die Kommission eine Bewertung vor, was die Prüfung der Repräsentativität der Vertragsparteien und ihres Mandats sowie der Rechtmäßigkeit jeder einzelnen Klausel des Tarifvertrags nach Gemeinschaftsrecht und der Bestimmungen über kleine und mittlere Unternehmen einschließt.“

Repräsentativität der Vertragsparteien und ihrer Mandate

5. Die Vereinbarung wurde von folgenden Organisationen unterzeichnet: Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA), Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) und International Air Carrier Association (IACA). Diese fünf Verbände gehören dem Paritätischen Ausschuß für die Zivilluftfahrt seit seiner Einsetzung im Jahre 1987 an. Die Arbeit des Paritätischen Ausschusses führte zu mehreren gemeinsamen Stellungnahmen über Fragen der Verkehrs- und Sozialpolitik.

¹ KOM(97) 334 endg., 15.7.1997.

² KOM(98) 322 endg., 20.5.1998; siehe auch KOM(93) 600 endg., 14.12.1993.

6. Aus den von den Unterzeichnerparteien eingereichten Unterlagen geht hervor, daß sie einem spezifischen Sektor angehören und auf europäischer Ebene organisiert sind. Ferner gehören ihnen Verbände an, die ihrerseits ein anerkannter Bestandteil des Gefüges der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten sind, die Fähigkeit besitzen, Vereinbarungen auszuhandeln, und repräsentativ für alle Mitgliedstaaten sind. Schließlich verfügen sie über geeignete Strukturen für eine wirksame Beteiligung an der Durchführung der Sozialvorschriften des Vertrags.
7. Alle Unterzeichnerorganisationen haben Informationen über ihre Repräsentativität eingereicht. Daraus ist zu entnehmen, daß sie hinreichend repräsentativ für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt sind. Die Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften vertritt vor allem die nationalen Fluggesellschaften. Ihre Mitglieder beschäftigen zusammen 75 % des gesamten Personals im zivilen Luftverkehr. Die übrigen Arbeitnehmer sind bei Chartergesellschaften beschäftigt, die auf europäischer Ebene in der International Association of Charter Airlines (IACA) und der European Regions Airlines Association (ERA) organisiert sind. Die ERA vertritt europäische Fluggesellschaften, Hersteller und Flughäfen, sie hat jedoch nur die Beschäftigtenzahlen für ihre Tätigkeit im Bereich der Fluggesellschaften vorgelegt. Unterzeichner der Vereinbarung auf Gewerkschaftsseite sind die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF), die das Kabinenpersonal (etwa zwei Drittel des gesamten fliegenden Personals) vertritt, sowie die European Cockpit Association, die Piloten und Flugingenieure vertritt.
8. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Beschäftigtenzahlen in der Zivilluftfahrt mit Schätzwerten zum fliegenden Personal. Anhand der vorliegenden Zahlen kann davon ausgegangen werden, daß das fliegende Personal der Zivilluftfahrt insgesamt etwa 95 000 Beschäftigte zählt. Was die Arbeitgeberseite betrifft, so beschäftigen die Mitglieder der drei Unterzeichnerparteien nahezu 95 % des gesamten fliegenden Personals; hiervon entfallen allein auf die AEA-Mitglieder drei Viertel der Beschäftigten. Die ECA vertritt mehr als 80 % der europäischen Piloten und Flugingenieure, während die ETF für etwa 70 % des Kabinenpersonals sprechen kann.³

³ Quellen:

(1) Institute of Air Transport (ITA), 1997, Study on social effects of changes in the civil aviation sector, Anhang I, S. 4 (2) Die Zahlen wurden von den Verbänden vorgelegt und beziehen sich auf das Jahr 1998 oder 1999. (3) Siehe ITA, S. 141. (4) Die Zahlen für die Nichtunterzeichner wurden als Differenz zwischen der geschätzten Gesamtzahl der Beschäftigten und den Zahlen für die Unterzeichnerparteien berechnet. (5) Siehe ITA, Anhang I, S. 4. (6) Das fliegende Personal umfaßt schätzungsweise zwischen 95 000 und 100 000 Beschäftigte. (7) Schätzung auf der Grundlage der ECA-Zahlen. (8) Schätzung auf der Grundlage der ETF-Zahlen.

<u>Arbeitgeber</u>	Beschäftigte insgesamt	Fliegendes Personal	Als % des gesamten fliegenden Personals
AEA	263 200 (1)	69 400 (5)	73,05 %
IACA	51 360 (2)	12 840 (5)	13,52 %
ERA	28 821 (2)	7 205 (5)	7,58 %
Unterzeichner insgesamt	343 381	89 445	94,15 %
Sektor insgesamt	349 400 (3)	95 000 (6)	100,00 %
Nichtunterzeichner	6 019 (4)	5 555 (4)	5,85 %
<u>Gewerkschaften</u>	Fliegendes Personal	Vertreten	Als % des gesamten fliegenden Personals
ECA	32 183 (7)	25 746 (2)	80,00 %
ETF	62 818 (8)	45 000 (2)	71,64 %
Insgesamt	95 000	70 746	74,47 %

9. Daher erfüllen die beteiligten Organisationen die Kriterien für Sozialpartner auf europäischer Ebene, wie in der Mitteilung der Kommission aus dem Jahre 1993⁴ dargelegt, und wurden dementsprechend in das Verzeichnis der anerkannten Organisationen der Sozialpartner in Anhang I zur Mitteilung der Kommission „Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene“⁵ aufgenommen: AEA, IACA und ERA als sektorale Arbeitgeberorganisationen; ETF als dem EGB angegliederter europäischer Industrieverband.

Bestimmungen über kleine und mittlere Unternehmen

10. Gemäß Artikel 137 Absatz 2 EG-Vertrag sollen die sozialpolitischen Rechtsvorschriften keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.
11. Die Vereinbarung unterscheidet nicht zwischen Arbeitnehmern kleiner und mittlerer Unternehmen und sonstigen Arbeitnehmern. Der Mindeststandard bei Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitnehmer sollte jedoch nicht von der Unternehmensgröße abhängen. Davon abgesehen, vertritt die European Regions Airline Association (ERA) 59 im wesentlichen kleine und mittelgroße Fluggesellschaften, deren Beschäftigtenzahlen nach den jüngsten Statistiken vom Januar 2000 zwischen 28 und 2200 liegen.
12. Die Tatsache, daß die ERA Partei der Vereinbarung ist, zeigt, daß die Interessen der kleinen und mittleren Fluggesellschaften Berücksichtigung gefunden haben.

⁴ KOM(93) 600 endg., 14.12.1993.

⁵ KOM(98) 322 endg.

Außerdem kann keine der Vereinbarungsklauseln so verstanden werden, als beeinträchtige sie die Möglichkeit des Marktzugangs neuer kleiner und mittelgroßer Fluggesellschaften.

13. Daher kommt die Kommission zu dem Schluß, daß die Vereinbarung den Vorschriften über kleine und mittlere Unternehmen entspricht.

“Rechtmäßigkeit“ der Vereinbarungsklauseln

14. Die Kommission hat jede einzelne Klausel der Vereinbarung sorgfältig geprüft und kann nicht feststellen, daß eine Bestimmung im Widerspruch zum Gemeinschaftsrecht stünde. Die Pflichten der Mitgliedstaaten fließen nicht unmittelbar aus der Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, sondern aus der vorgesehenen Anwendung der Vereinbarung gemäß der Richtlinie. Die Parteien bezwecken, daß in bezug auf das fliegende Personal der Zivilluftfahrt die Bestimmungen dieser Richtlinie und der als Anhang beigefügten Vereinbarung an die Stelle der allgemeineren Bestimmungen der Richtlinie 93/104/EG des Rates, geändert durch die Richtlinie 2000/xxx/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, treten.⁶ Wie die Kommission den Inhalt der Vereinbarung beurteilt, ist dem folgenden Abschnitt zu entnehmen.

Bewertung der Vereinbarung

15. Durch die Festlegung von Mindestvorschriften über die Arbeitszeit setzt die Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt die Ziffern 7, 8 und 19 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer um, die in Artikel 136 EG-Vertrag angesprochen wird.
16. Aus der Sicht der Kommission sind die Anpassung, Flexibilität und Organisation der Arbeitszeit ausschlaggebende Gesichtspunkte sowohl für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten als auch für die Dynamik der Unternehmen und üben einen beträchtlichen Einfluß auf die Situation des Arbeitsmarktes und auf die Schaffung von Arbeitsplätzen aus.
17. Vor diesem Hintergrund begrüßt die Kommission den Sinn und Zweck der von AEA, ETF, ECA, ERA und IACA geschlossenen Vereinbarung über die Arbeitszeit ohne Einschränkung und betrachtet sie unter dreierlei Gesichtspunkten als einen bedeutsamen Schritt.
18. Erstens stellt die Einführung gemeinschaftlicher Mindestvorschriften für die Arbeitszeit des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt einen wichtigen Schritt hin zur Schaffung eines Mindestbestands an Grundrechten der Arbeitnehmer dar.
19. Zweitens bemüht sich die Vereinbarung um Ausgewogenheit zwischen der Notwendigkeit, in bezug auf die Arbeitszeit einen angemessenen Schutz für Gesundheit und Sicherheit des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt zu gewährleisten, und den Voraussetzungen, unter denen die Fluggesellschaften der kommerziellen

⁶ Am 3. April 2000 einigte sich der Vermittlungsausschuß auf einen Kompromißtext, der die aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie 93/104/EG ausgeschlossenen Sektoren und Tätigkeitsbereiche abdecken soll.

Luftfahrt hinreichende Flexibilität bei ihrer Tätigkeit genießen können und ein angemessener Standard der öffentlichen Sicherheit gewahrt bleibt. In dieser Hinsicht entspricht die Vereinbarung dem sozialpolitischen Aktionsprogramm (1998-2000) der Kommission, dem Weißbuch zu den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Arbeitszeitrichtlinie ausgeschlossen sind⁷, dem Aktionsprogramm der Kommission für die Gemeinsame Verkehrspolitik⁸ und der Mitteilung der Kommission über die „Modernisierung der Arbeitsorganisation“⁹.

20. Drittens stellt die Vereinbarung eine erhebliche Errungenschaft für den sektoralen sozialen Dialog auf Gemeinschaftsebene dar, bekräftigt die unverzichtbare Rolle der europäischen Sozialpartner bei der Ergänzung, Vervollständigung und Anpassung der nationalen Vorschriften über Arbeitsbedingungen auf Gemeinschaftsebene und illustriert die Funktion, die die Sozialpartner im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie wahrnehmen können, die auf dem Sondergipfel von Luxemburg 1997 und in den daran anknüpfenden Entschlüssen des Rates vereinbart wurde, insbesondere in der Entschluß über die beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 2000¹⁰.
21. Die Kommission glaubt, daß alle Bedingungen erfüllt sind, damit ein Vorschlag zur Durchführung dieser Vereinbarung im Wege einer Richtlinie des Rates vorgelegt werden kann.

III. DER KOMMISSIONSVORSCHLAG

22. In ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993 vertrat die Kommission folgenden Standpunkt: „Falls die Durchführung einer auf Gemeinschaftsebene beschlossenen Vereinbarung auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission erfolgt, kann der Rat die Vereinbarung nicht ändern. Die Kommission wird sich daher darauf beschränken, nach Prüfung der zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarung die Annahme eines Beschlusses zu dieser Fassung vorzuschlagen.“ Im vorliegenden Fall wird als Instrument eine Richtlinie vorgeschlagen. Daher enthält diese die Standardklauseln für die Durchführung der Richtlinie auf nationaler Ebene.
23. Die Kommission äußerte ferner die Ansicht: „Ein Beschluß des Rates sollte sich darauf beschränken, die Bestimmungen der zwischen den betreffenden Sozialpartnern geschlossenen tarifvertraglichen Vereinbarung verbindlich zu machen; der Wortlaut der Vereinbarung wäre somit nicht Bestandteil des Beschlusses, sondern würde diesem als Anlage beigelegt.“
24. Und schließlich kündigte die Kommission an: „Beschließt der Rat gemäß dem im letzten Unterabsatz von Artikel 139 Absatz 2 vorgesehenen Verfahren, die Vereinbarung in der von den Sozialpartnern festgesetzten Form nicht durchzuführen, so zieht die Kommission ihren Vorschlag für einen Beschluß zurück und prüft die

⁷ KOM(97) 334 endg.

⁸ KOM(95) 302 endg.

⁹ KOM(98) 592 endg.

¹⁰ Beschluß des Rates vom 13. März 2000 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2000.

Möglichkeit, unter Berücksichtigung der bereits durchgeführten Arbeiten einen Vorschlag für ein Rechtsinstrument in dem betreffenden Bereich vorzulegen.“

25. Die Kommission hat mithin den Wortlaut der Vereinbarung nicht in ihren Vorschlag aufgenommen, sondern ihn lediglich im Anhang beigefügt. Ferner stellt sie erneut fest, daß sie ihren Vorschlag zurückziehen wird, falls der Rat Änderungen an der zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarung vornimmt.

Rechtsgrundlage

26. Gemäß Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag erfolgt die „Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen (...) in den durch Artikel 137 erfaßten Bereichen auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission.“ Die Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt bezieht sich auf den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer, der unter Artikel 137 Absatz 1 EG-Vertrag fällt. Er zählt zu denjenigen Bereichen, in denen der Rat mit qualifizierter Mehrheit entscheiden kann. Infolgedessen ist Artikel 139 Absatz 2 die angemessene Rechtsgrundlage für den Vorschlag der Kommission.
27. In dem genannten Artikel ist eine Konsultation des Europäischen Parlaments zu den an die Kommission gerichteten Anträgen der Sozialpartner nicht vorgesehen. Jedoch hat die Kommission – wie in ihrer Mitteilung zugesichert – das Parlament über die einzelnen Phasen der Anhörung der Sozialpartner auf dem laufenden gehalten. Sie gedenkt auch den vorliegenden Vorschlag dem Parlament zu übermitteln, damit dieses, falls es dies wünscht, gegenüber der Kommission und dem Rat hierzu Stellung nehmen kann. Entsprechendes gilt für den Wirtschafts- und Sozialausschuß und für den Ausschuß der Regionen.

Die Art des geplanten Rechtsinstruments

28. Der Begriff „Beschluß“ wird in Artikel 139 Absatz 2 in einer allgemeinen Bedeutung gebraucht und läßt die Wahl zwischen den Rechtsinstrumenten, die in Artikel 249 EG-Vertrag genannt werden. Es ist Aufgabe der Kommission, dem Rat das am besten geeignete der drei verbindlichen Instrumente im Sinne des genannten Artikels vorzuschlagen (Verordnung, Richtlinie oder Beschluß). Im vorliegenden Fall ist es angesichts von Art und Inhalt des Dokuments der Sozialpartner klar, daß die Vereinbarung indirekt angewandt werden soll, nämlich im Wege von Vorschriften, die von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern in nationales Recht umzusetzen sind. Hier ist somit das am besten geeignete Anwendungsinstrument eine Richtlinie des Rates. Ferner ist die Kommission gemäß ihren Zusagen der Ansicht, daß der Wortlaut der Vereinbarung nicht Teil der Richtlinie sein sollte, sondern dieser als Anhang beizufügen ist.
29. Die Kommission möchte zu den einzelnen Artikeln ihres Vorschlags folgende Erläuterungen geben:

Artikel 1

30. Dieser Artikel beschränkt sich darauf, die zwischen den Sozialpartnern geschlossene Vereinbarung verbindlich zu machen, denn dies ist der Zweck eines Ratsbeschlusses im Sinne von Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag.

Artikel 2 bis 6

31. Artikel 2 Absatz 1 besagt, daß die Richtlinienbestimmungen nur Mindestvorschriften darstellen, so daß die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, strengere Schutzmaßnahmen in dem entsprechenden Bereich einzuführen.
32. Artikel 2 Absatz 2 ist eine Standardklausel mit einem Rückschrittsverbot, das Mitgliedstaaten betrifft, die zum Zeitpunkt des Richtlinienerlasses über ein höheres Schutzniveau verfügen, als es durch die Vereinbarung garantiert wird. Die Klausel besagt, daß die Annahme der Gemeinschaftsrichtlinie keine Absenkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer bewirken darf. Sie bietet den Mitgliedstaaten jedoch die Möglichkeit, entsprechend den Erfordernissen ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik andere Maßnahmen zu ergreifen, sofern die in der Vereinbarung festgeschriebenen Mindestvorschriften eingehalten werden. Auf jeden Fall ist es klar, daß der Handlungsspielraum der Mitgliedstaaten lediglich den über das von der Richtlinie garantierte Niveau hinausgehenden Schutz betrifft.
33. Artikel 3 verpflichtet die Mitgliedstaaten, Sanktionen vorzusehen, die wirksam und dem Verstoß angemessen sind und hinreichend abschreckend wirken. Wie bei jedem Rechtssystem, ist es auch bei der Anwendung des Gemeinschaftsrechts erforderlich, daß einerseits die Verpflichtungsadressaten von Verstößen abgehalten werden und andererseits im Falle von Zuwiderhandlungen gebührende Strafen verhängt werden.
34. Artikel 4 bis 6 enthalten die üblichen Vorschriften für die Umsetzung in das einzelstaatliche Recht.

**IV. BEGRÜNDUNG DER RICHTLINIE UNTER DEM GESICHTSPUNKT DER
SUBSIDIARITÄT**

35. Der 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 Air Carrier Association (IACA) geschlossene Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt steht im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip gemäß Artikel 5 EG-Vertrag, was dessen beide Komponenten Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit betrifft.
36. Die Notwendigkeit, auf Gemeinschaftsebene tätig zu werden, ergibt sich nicht nur aus der Tatsache, daß die Sozialpartner nach dem Verfahren des Artikels 138 EG-Vertrag der Zweckmäßigkeit einer Gemeinschaftsmaßnahme zugestimmt und die Durchführung ihrer auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarung durch einen Ratsbeschluß auf Vorschlag der Kommission gemäß Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag beantragt haben, sondern auch daraus, daß es sich beim Luftverkehr um einen stark integrierten und wettbewerbsorientierten Sektor handelt.
37. Die Richtlinie entspricht dem Erfordernis der Verhältnismäßigkeit, insofern sie nur die wichtigsten zu erreichenden Ziele festlegt.

V. FAZIT

38. Der Rat wird ersucht, den 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 Air Carrier Association (IACA) geschlossene Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt anzunehmen.

2000/0164 (CNS)

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 Air Carrier Association (IACA) geschlossene Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt

(Text von Bedeutung für den EWR)**DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –**

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 139 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission ¹¹,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments ¹²,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses ¹³,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ¹⁴,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer (die Sozialpartner) können gemäß Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag gemeinsam beantragen, daß auf Gemeinschaftsebene geschlossene Vereinbarungen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission durchgeführt werden.
- (2) Der Rat hat die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung erlassen.
- (3) Die Zivilluftfahrt zählt zu den von dem Anwendungsbereich der genannten Richtlinie ausgeschlossenen Sektoren und Tätigkeitsbereichen.
- (4) Die Kommission hat gemäß Artikel 138 Absatz 2 EG-Vertrag die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu der möglichen Ausrichtung einer Gemeinschaftsaktion bezüglich der von der Richtlinie 93/104/EG ausgeschlossenen Sektoren und Tätigkeitsbereiche angehört.

¹¹ ABl. C ..., ..., S. ...

¹² ABl. C ..., ..., S. ...

¹³ ABl. C ..., ..., S. ...

¹⁴ ABl. C ..., ..., S. ...

- (5) Da die Kommission nach dieser Anhörung zu dem Schluß kam, daß eine Gemeinschaftsaktion wünschenswert sei, hörte sie die Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf europäischer Ebene gemäß Artikel 138 Absatz 3 EG-Vertrag zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags erneut an.
- (6) Die Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA), die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF), die European Cockpit Association (ECA), die European Regions Airline Association (ERA) und die International Air Carrier Association (IACA) haben die Kommission von ihrem Wunsch in Kenntnis gesetzt, gemäß Artikel 138 Absatz 4 Verhandlungen aufzunehmen.
- (7) Am 22. März 2000 schlossen die genannten Organisationen eine Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt.
- (8) Diese Vereinbarung enthält einen an die Kommission gerichteten gemeinsamen Antrag, die Vereinbarung durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission gemäß Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag durchzuführen.
- (9) Der Rat hat in seinem Beschluß vom 13. März 2000 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2000 die Sozialpartner aufgefordert, auf allen geeigneten Ebenen Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation – auch Modelle zur Flexibilisierung der Arbeit – auszuhandeln, um Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit zu erreichen.
- (10) Die vorliegende Richtlinie und die Vereinbarung in ihrem Anhang enthalten spezifischere Vorschriften im Sinne von Artikel 14 der Richtlinie 93/104/EG des Rates, die die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt betreffen.
- (11) Das angemessene Instrument für die Durchführung der Vereinbarung ist eine Richtlinie im Sinne von Artikel 249 EG-Vertrag; denn sie verpflichtet die Mitgliedstaaten hinsichtlich des zu erreichenden Ergebnisses, läßt ihnen jedoch die Wahl der Form und Verfahren.
- (12) Angesichts der starken Integration des Luftfahrtsektors und der dort herrschenden Wettbewerbsbedingungen können die Ziele dieser Richtlinie – nämlich Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer – von den Mitgliedstaaten nicht in ausreichendem Maße verwirklicht werden, weswegen eine Gemeinschaftsmaßnahme erforderlich ist. Diese Richtlinie geht nicht über das für die Erreichung der Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (13) Die vorliegende Richtlinie läßt den Mitgliedstaaten die Freiheit, die in der Vereinbarung verwendeten Begriffe, die dort nicht eigens definiert sind, in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu bestimmen, wie es auch bei den übrigen sozialpolitischen Richtlinien der Fall ist, die ähnliche Begriffe verwenden. Allerdings müssen die Begriffsbestimmungen mit der Vereinbarung kompatibel sein.
- (14) Die Kommission hat ihren Richtlinienvorschlag gemäß ihrer Mitteilung vom 20. Mai 1998 über die Anpassung und Förderung des Sozialen Dialogs auf Gemeinschafts-

ebene unter Berücksichtigung der Repräsentativität der Unterzeichnerparteien und der Rechtmäßigkeit jeder Klausel der Vereinbarung erstellt.

- (15) Die Kommission hat ihren Richtlinienvorschlag in Übereinstimmung mit Artikel 137 Absatz 2 EG-Vertrag erstellt, dem zufolge Richtlinien im Bereich der Sozialpolitik „keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben (sollen), die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.“
- (16) Die Richtlinie und die Vereinbarung in ihrem Anhang legen einen Mindeststandard fest. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner haben die Möglichkeit, günstigere Bestimmungen beizubehalten oder einzuführen.
- (17) Die Durchführung dieser Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für Rückschritte hinter den bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erreichten Stand dienen.
- (18) Die Durchführung der Vereinbarung trägt zur Erreichung der Ziele gemäß Artikel 136 EG-Vertrag bei –

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Zweck dieser Richtlinie ist die Inkraftsetzung der im Anhang beigefügten Europäischen Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt, die am 22. März 2000 zwischen den Organisationen geschlossen wurde, die die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer der Zivilluftfahrt vertreten: der Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA), der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF), der European Cockpit Association (ECA), der European Regions Airline Association (ERA) und der International Air Carrier Association (IACA).

Artikel 2

- (1) Die Mitgliedstaaten haben die Möglichkeit, Vorschriften beizubehalten oder einzuführen, die günstiger sind als die Bestimmungen dieser Richtlinie.
- (2) Die Durchführung dieser Richtlinie stellt unter keinen Umständen einen hinreichenden Grund dar zur Rechtfertigung einer Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von dieser Richtlinie abgedeckten Bereichen. Dies gilt unbeschadet der Rechte der Mitgliedstaaten und/oder der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, angesichts sich wandelnder Bedingungen andere Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder vertragliche Regelungen festzulegen als diejenigen, die zum Zeitpunkt des Erlasses dieser Richtlinie gelten, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden.

Artikel 3

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen für Verstöße gegen die nationalen Bestimmungen fest, die zur Umsetzung dieser Richtlinie erlassen werden, und ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen für deren Durchsetzung. Die Sanktionen müssen wirksam, dem Verstoß angemessen und in ausreichender Weise abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten setzen die

Kommission bis spätestens zu dem in Artikel 4 genannten Datum von diesen Bestimmungen in Kenntnis und informieren sie rechtzeitig über jede nachfolgende Änderung.

Artikel 4

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis [zwei Jahre nach ihrem Erlass] nachzukommen, oder sie sorgen dafür, daß bis spätestens zu diesem Zeitpunkt die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Wege von Vereinbarungen die notwendigen Vorkehrungen getroffen haben; dabei sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, dafür zu sorgen, daß sie die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse jederzeit gewährleisten können. Sie setzen die Kommission unverzüglich von den zu diesem Zweck getroffenen Maßnahmen in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 5

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

Artikel 6

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

*Im Namen des Rates
Der Präsident*

ANHANG

Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt geschlossen 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 Air Carrier Association (IACA)

Gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 138 und 139 Absatz 2,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag sieht vor, daß auf Gemeinschaftsebene geschlossene Vereinbarungen auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission durchgeführt werden können.

Die Unterzeichnerparteien stellen hiermit einen solchen Antrag.

Nach Auffassung der Unterzeichnerparteien handelt es sich bei den Bestimmungen dieser Vereinbarung um "spezifischere Vorschriften" im Sinne von Artikel 14 der Richtlinie 93/104/EG des Rates, so daß die Bestimmungen dieser Richtlinie insofern nicht gelten –

sind die Unterzeichnerparteien wie folgt übereingekommen:

Klausel 1

1. Die Vereinbarung gilt für die Arbeitszeit des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt.
2. Sie enthält spezifischere Vorschriften im Sinne von Artikel 14 der Richtlinie 93/104/EG des Rates, die die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt betreffen.

Klausel 2

1. "Arbeitszeit" bezeichnet 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.
2. "Fliegendes Personal der Zivilluftfahrt" bezeichnet die Mitglieder der Besatzung an Bord eines Zivilluftfahrzeugs, die von einem Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat beschäftigt werden.
3. "Blockzeit" bezeichnet die Zeit zwischen dem erstmaligen Abrollen eines Luftfahrzeugs aus seiner Parkposition zum Zweck des Startens bis zum Stillstand an der zugewiesenen Parkposition und bis alle Triebwerke abgestellt sind.

Klausel 3

1. Das fliegende Personal der Zivilluftfahrt hat Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von mindestens vier Wochen; die Voraussetzungen für diesen Anspruch und für die Gewährung des Jahresurlaubs sind durch die nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten geregelt.

2. Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Klausel 4

1. (a) Das fliegende Personal der Zivilluftfahrt hat Anspruch auf eine unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustands vor der erstmaligen Aufnahme der Arbeit und danach in regelmäßigen Abständen.

- (b) Leidet ein Mitglied des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt an gesundheitlichen Problemen, die anerkanntermaßen damit zusammenhängen, daß die betreffende Person auch nachts arbeitet, so wird ihr nach Möglichkeit eine ihrer Eignung entsprechende Tätigkeit als Mitglied des fliegenden Personals oder des Bodenpersonals zugewiesen, die nur am Tage ausgeübt wird.

2. Die unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustands gemäß Absatz 1 Buchstabe a unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

3. Die unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustandes gemäß Absatz 1 Buchstabe a kann im Rahmen des öffentlichen Gesundheitswesens durchgeführt werden.

Klausel 5

1. Den Mitgliedern des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt wird ein der Art ihrer Tätigkeit entsprechender Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit gewährt.

2. Für die Sicherheit und Gesundheit des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt stehen jederzeit angemessene Schutz- und Präventionsvorkehrungen oder -einrichtungen zur Verfügung.

Klausel 6

Es werden die erforderlichen Maßnahmen getroffen, um zu gewährleisten, daß ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus zu organisieren, den allgemeinen Grundsatz berücksichtigt, daß die Arbeit dem Arbeitnehmer angepaßt sein muß.

Klausel 7

Die zuständigen Behörden sind auf Verlangen über spezifische Arbeitsrhythmen für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt zu informieren.

Klausel 8

1. Die Arbeitszeit ist unbeschadet etwaiger künftiger Gemeinschaftsbestimmungen über Flugdienstzeitbegrenzungen sowie Ruhezeitregelungen und in Verbindung mit den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften zu betrachten, die bei allen diesbezüglichen Fragen zu berücksichtigen sind.
2. Die maximale jährliche Arbeitszeit beträgt einschließlich der durch geltendes Recht geregelten Bereitschaftszeit zur Aufgabenzuweisung 2000 Stunden, wobei die Blockzeit auf 900 Stunden beschränkt ist.
3. Die maximale jährliche Arbeitszeit sollte so gleichmäßig über das Jahr verteilt werden, wie dies in der Praxis möglich ist.

Klausel 9

Unbeschadet der Klausel 3 erhält das fliegende Personal der Zivilluftfahrt im voraus bekanntzugebende flugdienstzeitfreie und bereitchaftsfreie Tage wie folgt:

- (a) mindestens 7 Ortstage pro Kalendermonat, die die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten einschließen können, und
- (b) mindestens 96 Ortstage pro Kalenderjahr, die die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten einschließen können.

Klausel 10

Die Parteien überprüfen die obigen Bestimmungen 2 Jahre nach Ablauf der Durchführungsfrist, die im Ratsbeschluß zur Inkraftsetzung dieser Vereinbarung festgelegt wird.

Brüssel, 22. März 2000

Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA)

Karl-Heinz Neumeister, Generalsekretär

Manfred Merz, Stellvertretender Vorsitzender des AEA-Sozialausschusses, Vorsitzender des Verhandlungsteams

Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF)

Brenda O'Brien, Assistentin des Generalsekretärs

Betty Lecouturier, Vorsitzende, Ausschuß "Kabinenpersonal"

Bent Gehlsen, Mitglied der Verhandlungsgruppe, Ausschuß "Kabinenpersonal"

European Cockpit Association (ECA)

Kapitän Francesco Gentile, Vorsitzender

Kapitän Bill Archer, Stellvertretender Vorsitzender

Giancarlo Crivellaro, Generalsekretär

European Regions Airline Association (ERA)

Mike Ambrose, Generaldirektor

International Air Carrier Association (IACA)

Marc Frisque, Generaldirektor

Allan Brown, Direktor Luftfahrtpolitik und Industrie

FOLGENABSCHÄTZUNGSBOGEN

AUSWIRKUNGEN DES VORGESCHLAGENEN RECHTSAKTS AUF DIE UNTERNEHMEN UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN(KMU)

BEZEICHNUNG DES VORGESCHLAGENEN RECHTSAKTS

Richtlinie 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 Air Carrier Association (IACA) geschlossene Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt

DOKUMENTENNUMMER

XXXX

DER VORGESCHLAGENE RECHTSAKT

1. Warum ist ein Rechtsakt der Gemeinschaft unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips in diesem Bereich notwendig und welche Ziele werden in erster Linie verfolgt?

Die Notwendigkeit einer Gemeinschaftsmaßnahme ergibt sich aus der Tatsache, daß die Sozialpartner im Rahmen des Verfahrens nach Artikel 138 EG-Vertrag übereingekommen sind, daß ein Tätigwerden auf Gemeinschaftsebene erforderlich ist, und die Durchführung ihrer auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarung durch einen Ratsbeschluß auf Vorschlag der Kommission gemäß Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag beantragt haben. Ferner heißt es in der Präambel der Richtlinie 93/104/EG: „In bestimmten Sektoren, die nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, kann es aufgrund der besonderen Art der Arbeit erforderlich sein, getrennte Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung zu treffen.“ Und der Gerichtshof hat in einer Rechtssache zur Richtlinie 93/104/EG dargelegt: „Sobald der Rat also festgestellt hat, daß das bestehende Niveau des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer verbessert und die in diesem Bereich bestehenden Bedingungen bei gleichzeitigem Fortschritt harmonisiert werden müssen, setzt die Erreichung dieses Zieles durch das Setzen von Mindestvorschriften unvermeidlich ein gemeinschaftsweites Vorgehen voraus, das es im übrigen den Mitgliedstaaten in weitem Umfang überläßt, die erforderlichen Durchführungsmodalitäten zu regeln.“¹⁵

AUSWIRKUNG AUF DIE UNTERNEHMEN

2. Wer wird durch den vorgeschlagenen Rechtsakt betroffen sein?

Betroffen sind die Unternehmen der Zivilluftfahrt im Hinblick auf ihr fliegendes Personal.

¹⁵ Rechtssache C-84/94 Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland gegen Rat der Europäischen Union, Sammlung der Rechtsprechung 1996, S. I-5755.

Die Größe der Fluggesellschaften, ausgedrückt in Beschäftigtenzahlen, schwankt zwischen 28 und mehreren Tausend. Naturgemäß wird der Markt von den großen Gesellschaften beherrscht, deren Marktanteil etwa 80 bis 90 % ausmacht. Es gibt jedoch etwa 30 Fluggesellschaften, die weniger als 500 Personen beschäftigen, und etliche Unternehmen mit 500 bis 1000 Beschäftigten. In jedem Mitgliedstaat gibt es mindestens eine kleine oder mittelgroße Fluggesellschaft.

3. Was werden die Unternehmen zu tun haben, um dem Rechtsakt nachzukommen?

Die Unternehmen müssen die Arbeit so organisieren, daß die Bestimmungen der Richtlinie und die nationalen Umsetzungsvorschriften eingehalten werden.

4. Welche wirtschaftlichen Folgen wird der vorgeschlagene Rechtsakt voraussichtlich haben?

Der Vorschlag legt einen Mindeststandard für die Arbeitszeitorganisation des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt fest. Allerdings sehen die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten und/oder die auf nationaler Ebene getroffenen vertraglichen Vereinbarungen häufig mindestens das gleiche allgemeine Schutzniveau für das fliegende Personal vor. Vom Gesichtspunkt der Unternehmen aus legt der Vorschlag gleiche Wettbewerbsbedingungen für die europäischen Fluggesellschaften fest, ohne daß er Bestimmungen enthielte, die so verstanden werden könnten, als sollten sie neue Fluggesellschaften vom Marktzugang abhalten. Außerdem ist aufgrund der Tatsache, daß die inhaltlichen Vorschriften der Richtlinie in der als Anhang beigefügten von den Sozialpartnern des betreffenden Wirtschaftszweigs geschlossenen Vereinbarung enthalten sind, gewährleistet, daß die Besonderheiten des betroffenen Sektors in vollem Umfang Berücksichtigung finden. Da die Richtlinie und die als Anhang beigefügte Vereinbarung auf nationaler Ebene durchgeführt werden müssen und da der Vorschlag es den Mitgliedstaaten ermöglicht, einen besseren Schutz vorzusehen, werden die genauen Auswirkungen von Form und Inhalt der nationalen Durchführungsmaßnahmen abhängen.

5. Enthält der vorgeschlagene Rechtsakt Bestimmungen, die der besonderen Lage kleiner und mittlerer Unternehmen Rechnung tragen (etwa reduzierte oder andersartige Anforderungen usw.)?

Die Vereinbarung und der Richtlinienvorschlag treffen keine Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern kleiner oder mittlerer Unternehmen und sonstigen Arbeitnehmern. Der Mindeststandard für Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitnehmer sollte jedoch nicht von der Unternehmensgröße abhängen. Davon abgesehen, vertritt die European Regions Airline Association (ERA) 59 kleine und mittlere Fluggesellschaften, deren Beschäftigtenzahlen nach den jüngsten Statistiken vom Januar 2000 zwischen 28 und 2200 Arbeitnehmern liegen. Die Tatsache, daß die ERA Unterzeichnerpartei der Vereinbarung ist, zeigt, daß die Interessen der kleinen und mittelgroßen Fluggesellschaften in Rechnung gestellt wurden. Außerdem kann keine der Bestimmungen der Vereinbarung so verstanden werden, als beeinträchtige sie den Marktzugang neuer kleiner und mittelgroßer Fluggesellschaften.

ANHÖRUNG

6. Verzeichnis der Organisationen, die zu dem vorgeschlagenen Rechtsakt konsultiert wurden, und deren wichtigste Auffassungen

Ein breites Spektrum von Organisationen wurde angehört. Die Vereinbarung im Anhang zu dem Richtlinienvorschlag wurde von den Organisationen ausgehandelt, die die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Zivilluftfahrt vertreten.

10.11.00**Beschluss**
des Bundesrates

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 Air Carrier Association (IACA) geschlossene Europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt

KOM(2000) 382 endg.; Ratsdok. 9844/00

Der Bundesrat hat von einer Stellungnahme zu der Vorlage abgesehen.

Der Beschluss ist gemäß § 35 GO BR gefasst worden.