

25.02.02

Unterrichtung

durch das
Europäische Parlament

Entschließung des Europäischen Parlaments zu dem Bericht der Kommission: Stand der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ('Arbeitszeitrichtlinie')

Zugeleitet mit Schreiben des Generalsekretärs des Europäischen Parlaments - 104036 - vom 21. Februar 2002. Das Europäische Parlament hat die Entschließung in der Sitzung am 7. Februar 2002 angenommen.

Entschließung des Europäischen Parlaments zu dem Bericht der Kommission: Stand der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ('Arbeitszeitrichtlinie') (KOM(2000) 787 – C5-0147/2001 – 2001/2073(COS))

Das Europäische Parlament,

- in Kenntnis des Berichts der Kommission (KOM(2000) 787,
 - gestützt auf Artikel 47 Absatz 1 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für Fischerei und des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit (A5-0010/2002),
- A. unter Hinweis darauf, dass der Bericht der Kommission eine allgemeine Mitteilung über die Art und Weise darstellt, wie die Mitgliedstaaten die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung⁵¹ umgesetzt und angewendet haben,
- B. in Anbetracht der Tatsache, dass die Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG einerseits mit nationalen rechtlichen Mitteln (Gesetze, Verordnungen) und andererseits mit außerstaatlichen Mitteln (Tarifverträge) erfolgte,
- C. in der Erwägung, dass die Umsetzung durch Tarifverträge in einigen Fällen die praktische und allgemeine Anwendung der Richtlinie erschwert hat, weil die Mitgliedstaaten nicht darauf geachtet haben, dass die Richtlinie auf die Gesamtheit der Arbeitnehmer und nicht allein in den Sektoren, in denen der Tarifvertrag abgeschlossen wurde, Anwendung findet,
- D. unter Hinweis darauf, dass eine große Anzahl von Mitgliedstaaten die Richtlinie bis zum letzten Termin noch nicht umgesetzt hatte,
- E. in Anbetracht der Tatsache, dass der Bericht keine vollständige und detaillierte Prüfung aller nationalen Umsetzungsmaßnahmen enthält,
- F. unter Hinweis auf die gestiegene Anzahl von Klagen der Kommission vor dem Europäischen Gerichtshof,
- G. unter Hinweis darauf, dass die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern bei der Arbeit⁵² erlassen wurde,
- H. unter Hinweis darauf, dass die Richtlinie 93/104/EG den Begriff „Arbeitnehmer“ nicht definiert, sondern auf die Rahmenrichtlinie verweist, die ihn so verwendet, dass er jede

⁵¹ ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18.

⁵² ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.

Person umfasst, die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird,

- I. in der Erwägung, dass die Abweichungen von den Bestimmungen dieser Richtlinie, die in drei Kategorien mit unterschiedlichen Bedingungen eingeteilt werden, umfangreich und häufig nicht sehr klar definiert sind,
 - J. unter Hinweis auf die Verwirrung, die in bestimmten Ländern zwischen den erlaubten Abweichungen von gewissen Regelungen und der völligen Ausnahme vom Anwendungsbereich in bestimmten Fällen herrscht,
 - K. in der Erwägung, dass eine Politik im Interesse der Beschäftigungsqualität zuallererst die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften und Maßnahmen zum Gesundheitsschutz voraussetzt,
 - L. unter Hinweis darauf, dass die Richtlinie für die Beziehungen der Sozialpartner in allen privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereichen gilt,
 - M. unter Hinweis auf die Entwicklung moderner Formen atypischer Arbeitsverhältnisse und anderer Beschäftigungsformen,
 - N. unter Hinweis auf die internationalen Arbeitsübereinkommen der IAO über die Arbeitszeit,
 - O. unter Hinweis auf die immer dringendere Notwendigkeit, die Gesundheit gewisser Gruppen von „verletzlichen“ Arbeitnehmern wie arbeitende Mütter, minderjährige Jugendliche, Menschen mit Behinderungen usw. zu schützen,
 - P. in der Erwägung, dass die Ausnahmen von bestimmten Regelungen auf keinen Fall zum Verlust bestimmter Grundrechte führen dürfen,
 - Q. unter Hinweis darauf, dass die Flexibilität der Regelungen dieser Richtlinie die Anwendung auf Einzelfälle erleichtert, zugleich aber auch ihre Auslegung erschwert,
 - R. in der Erwägung, dass das Gemeinschaftsrecht zu Recht die Tarifverträge als geeignetes Mittel zur Umsetzung der Richtlinien betrachtet, allerdings unter der Voraussetzung, dass eine in Bezug auf das Resultat einheitliche Anwendung der einzelstaatlichen Rechtsetzungsmaßnahmen sowie eine gerichtliche Kontrolle der korrekten Anwendung sichergestellt ist,
 - S. in der Erwägung, dass der Verweis auf nationale Gesetze und Praktiken, der erforderlich ist, um die Wahrnehmung gewisser einzelner Rechte zu erleichtern, nicht als Vorwand für die Nichtanwendung von Vorschriften dieser Richtlinie missbraucht werden darf, und dass schließlich die Verwirklichung des Binnenmarktes zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Union führen muss, ein Prozess, der sich durch die Annäherung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts vollzieht, und dass diese Annäherung nicht nur mit der Umsetzung, sondern erst mit der tatsächlichen Anwendung dieser Vorschriften erreicht wird,
- 1. begrüßt es, dass die neueren Richtlinien diejenigen Fälle erfassen, die vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen sind;
 - 2. bedauert die von gewissen Mitgliedstaaten verfolgte Taktik, die Maßnahmen, die zur korrekten Umsetzung der Richtlinie ergriffen wurden, nicht bekannt zu geben, weil das

geltende Recht die Bestimmungen der Richtlinie angeblich mit abdecke;

3. drückt sein Bedauern darüber aus, dass viele Mitgliedstaaten trotz der elastischen Formulierung der einschlägigen Regelungen und der langen Übergangsfristen nur sehr wenig Bereitwilligkeit in Bezug auf die rechtzeitige und korrekte Umsetzung der Richtlinie gezeigt haben;
4. fordert, dass künftig überprüft wird, aus welchen Gründen sich Mitgliedstaaten weigern, sich an gewisse Regelungen der Richtlinie zu halten;
5. fordert die Kommission auf, die Fälle von Umsetzung und praktischer Anwendung zu untersuchen, in denen es infolge der Verwechslung von Ausschluss- und Ausnahmeregelungen tatsächlich zu einer Umgehung und Nichtanwendung der Vorschriften der Richtlinie gekommen ist, und darüber zu informieren;
6. fordert die Kommission auf, die Auswirkungen der verschiedenen Regelungen auf die Seefischerei und die Fischverarbeitungsindustrie im Auge zu behalten und diese Auswirkungen in ihren Durchführungsberichten zu behandeln;
7. ist besorgt darüber, dass die Möglichkeit der Umsetzung der Richtlinie im Rahmen von Tarifverträgen in den Mitgliedstaaten dazu führen könnte, dass die Mitgliedstaaten später nicht in der Lage sein werden, eine vollständige Aufstellung über den genauen Inhalt dieser Tarifverträge vorzulegen, die aber notwendig ist, um Lücken bei der Umsetzung der Richtlinie aufzuspüren;
8. fordert die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass die Mitgliedstaaten, die die Richtlinie durch Tarifverträge umsetzen, gewährleisten, dass die Gesamtheit der Arbeitnehmer darin erfasst wird;
9. betrachtet die Vereinbarung zwischen dem Reederverband in der Europäischen Gemeinschaft (ECSA) und dem Verband der Transportarbeitergewerkschaften in der Europäischen Union (FST), wie sie sich in der Richtlinie 1999/63/EG niedergeschlagen hat, als Beispiel für eine gute Praxis und fordert Kommission und Rat auf, die Sozialpartner zum Abschluss solcher Vereinbarungen zu ermuntern;
10. fordert die Kommission auf, für die vollständige Umsetzung der Richtlinie im öffentlichen Bereich zu sorgen;
11. fordert die Kommission auf, die Kontrollen der Anwendung der Richtlinie sowie die beim Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften anhängigen Klagen wegen nicht korrekter Umsetzung beschleunigt abzuschließen;
12. fordert die Kommission auf, die Umsetzung der Richtlinie in Bezug auf die neuen Formen der Beschäftigung, wie unsichere Arbeitsplätze, Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse, zu prüfen;
13. fordert die Kommission auf, die Besonderheiten der Tätigkeit von Heimarbeitern zu untersuchen, deren Bedeutung mit der zunehmenden Verbreitung der Telearbeit wächst, hierzu die entsprechenden Vorschläge der IAO-Empfehlung von 1996 auszuwerten und die Sozialpartner bei der Aushandlung der Richtlinie über die Telearbeit dazu zu ermutigen, die damit verknüpften Fragen der Arbeitszeit zu regeln;

14. fordert die Kommission auf, insbesondere die Vereinbarkeit der einschlägigen Arbeitszeitregelungen für schwangere Frauen, Wöchnerinnen, Behinderte, Praktikanten, Auszubildende und Minderjährige mit der Richtlinie zu prüfen;
15. fordert die Kommission auf, genau zu prüfen, wie Artikel 9, der eine ärztliche Betreuung vorsieht und Frauen die Möglichkeit bietet, nötigenfalls für die Dauer der Schwangerschaft auf einen Arbeitsplatz mit Tagarbeit zu wechseln, in den Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit schwangeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen kurz nach der Entbindung umgesetzt wird;
16. fordert die Kommission auf, angesichts des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften, wonach auch Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit gelten, genau zu unterscheiden zwischen dem Bereitschaftsdienst, bei dem der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend und jederzeit für seinen Einsatz bereit sein muss, und dem „Bereitschaftsdienst“, bei dem der Arbeitnehmer lediglich auf Abruf zur Verfügung stehen muss, da der letztgenannte Fall von der Richtlinie ausgeschlossen ist;
17. fordert die Kommission auf, genau festzulegen, unter welchen Bedingungen mit der Zustimmung des Arbeitnehmers Ausnahmen von der Anwendung der Richtlinie möglich sind;
18. ersucht die Kommission, zu überprüfen, auf welche Weise die Mitgliedstaaten den Begriff „leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ (Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe a) definieren, indem sie Maßnahmen (einschließlich Begriffsbestimmungen) vorschlägt, mit denen verhindert werden kann, dass die Anwendung der Richtlinie durch die Verwässerung des Begriffs „leitende Angestellte und andere Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ unterlaufen wird;
19. hält es unbedingt für erforderlich, dass die Kommission den Mitgliedstaaten ihre Verpflichtung in Erinnerung bringt, so wichtige Begriffe wie maximale Arbeitszeit und Nachtarbeit eindeutig abzugrenzen;
20. unterstreicht, dass die Kommission dafür sorgen muss, dass Überstunden durch besondere Gesetze in die Nachtarbeit einbezogen werden und dass die Unklarheiten bezüglich der Berechnungsweise der maximalen Beschäftigungsdauer und folglich auch bezüglich der erforderlichen Festlegung einer absoluten Obergrenze für die zulässige Beschäftigungsdauer ausgeräumt werden;
21. hebt hervor, dass der Anspruch auf bezahlten Urlaub als Grundrecht für alle Kategorien von Arbeitnehmern im Verhältnis zu der für den Unternehmer gearbeiteten Zeit gewährleistet werden muss, wobei besonders darauf zu achten ist, dass in den befristeten Arbeitsverträgen der bezahlte Urlaub tatsächlich gewährt wird;
22. betont, dass der Ersatz des bezahlten Urlaubs durch finanzielle Vergütung nicht in jedem Fall mit der Richtlinie vereinbar ist;
23. ersucht die Kommission, die Kontrolle der Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie zu koordinieren mit der Kontrolle der Einhaltung der in der Richtlinie verankerten Bestimmungen über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, damit eine globale Bewertung des Schutzniveaus aller Arbeitnehmer in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz ermöglicht wird;

24. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat und der Kommission sowie den Parlamenten der Mitgliedstaaten zu übermitteln.