

Beschlußempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung
– Drucksache 13/8615 Nr. 2.111 –

Kommission der Europäischen Gemeinschaften
Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB
geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit
KOM(97) 392 endg.; Ratsdok. 10230/97

A. Problem

Auf der Grundlage von Artikel 2 Abs. 2 des Abkommens über Sozialpolitik im Anhang des Vertrages über die Europäische Union hat die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zu einer von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vorgelegt. Hintergrund ist, daß die neuen flexiblen Arbeitsformen, insbesondere die Teilzeitarbeit, sich im Verlauf der letzten Jahre stark fortentwickelt und an Bedeutung gewonnen haben. Ziel des Richtlinienvorschlages ist es, Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in jeder Form zu verhindern, die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis zu fördern und zu einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit beizutragen. Die Vereinbarung war deswegen notwendig geworden, weil die erforderliche Einstimmigkeit über das Vorhaben einer Richtlinie zur Teilzeitarbeit in der deutschen EU-Ratspräsidentschaft nicht zustande gekommen war.

B. Lösung

Der Ausschuß fordert die Bundesregierung auf, auf europäischer Ebene darauf zu drängen, daß eine ergänzende Richtlinie vorgelegt wird, die weitere Formen atypischer Arbeitsverhältnisse regelt. In dieser Forderung kommt zum Ausdruck, daß bei der Kenntnisnahme des Richtlinienvorschlags erhebliche Mängel erkannt wurden.

Einstimmigkeit im Ausschuß

C. Alternativen

Eine Ablehnung des Richtlinienvorschlages kommt nicht in Betracht, da eine Fortdauer des Regelungszustandes noch negativer wäre als die vorliegende Regelung.

D. Kosten

Laut Bundesregierung entspricht die mit der Richtlinie durchgeführte Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im wesentlichen dem bereits geltenden deutschen Recht. Finanzielle Auswirkungen seien daher nicht zu erwarten.

Beschlußempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,
folgende EntschlieÙung anzunehmen:

Der Deutsche Bundestag nimmt den Richtlinienvorschlag trotz erheblicher Mängel zur Kenntnis.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, auf europäischer Ebene darauf zu drängen, daß eine ergänzende Richtlinie vorgelegt wird, die weitere Formen atypischer Arbeitsverhältnisse regelt.

Bonn, den 13. November 1997

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung

Heinz Schemken	Rudolf Meyer (Winsen)
Stellv. Vorsitzender	Berichterstatler

EUROPÄISCHE UNION
DER RAT

Brüssel, den 28. Juli 1997 (30.07)
(OR. f)

Interinstitutionelles Dossier Nr. 97/0221 (PRT)
--

10230/97

LIMITE

SOC 215

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Schreiben : des Generalsekretärs der Europäischen Kommission,
Herrn D.F. WILLIAMSON

eingegangen am : 28. Juli 1997

Empfänger : der Generalsekretär des Rates der Europäischen Union,
Herr Jürgen TRUMPF

Betr.: Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB
geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Kommissionsdokument - KOM(97) 392 endg.

Anl.: KOM(97) 392 endg.



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 23.07.1997
KOM(97) 392 endg.

97/0221 (PRT)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

**ZU DER VON UNICE, CEEP UND EGB GESCHLOSSENEN
RAHMENVEREINBARUNG
ÜBER TEILZEITARBEIT**

(von der Kommission vorgelegt)

BEGRÜNDUNG

Einleitung

1. Die neuen flexiblen Arbeitsformen, insbesondere die Teilzeitarbeit, haben im Verlauf der letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen; diese Entwicklung setzt sich auf den einzelstaatlichen Beschäftigungsmärkten fort.
2. Am 29. Juni 1990 unterbreitete die Kommission drei Vorschläge für Richtlinien des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse (Teilzeitarbeit, Zeitarbeit)¹.
3. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß gab seine Stellungnahme am 20.9.1990 ab². Das Europäische Parlament teilte seine Stellungnahme am 24.10.1990 mit³. Gemäß Artikel 149 des Vertrags unterbreitete die Kommission dem Rat am 7.11.1990 einen geänderten Vorschlag⁴, in den einige der vom Parlament gewünschten Änderungen eingearbeitet worden waren.
4. Diese Vorschläge wurden im Zeitraum 1990-1994 mehrmals im Rat erörtert. Von diesen Vorschlägen konnte nur die Richtlinie des Rates 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis⁵ vom Rat erlassen werden.
5. Im Juli 1994 veröffentlichte die Kommission ihr Weißbuch über die Zukunft der europäischen Sozialpolitik, in dem sie ihren Willen bekräftigt, in diesem Bereich Fortschritte zu erzielen, und in Kapitel III festhält, "daß der Annahme durch den Rat der Vorschläge über atypische Beschäftigungsverhältnisse höchste Priorität einzuräumen ist. Die Maßnahmen müssen auch die Grundsätze des im Juni 1994 verabschiedeten IAO-Übereinkommens zur Teilzeitarbeit berücksichtigen. Wenn im Rat bis Ende 1994 keine Fortschritte zu erreichen sind, wird die Kommission

¹ KOM(90) 228 endg. vom 29.6.1990, ABl. C 224 vom 8.9.1990, S.8.

² ABl. C 332 vom 31.12.1990, S. 167.

³ ABl. C 295 vom 26.11.1990, S. 112.

⁴ KOM(90) 533 endg., ABl. C 305 vom 5.12.1990, S.12.

⁵ ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19.

Konsultationen mit den Sozialpartnern auf der Grundlage des Abkommens über die Sozialpolitik in die Wege leiten”.

6. Die Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Essen betonen nachdrücklich die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und fordern Maßnahmen zur “Steigerung der Beschäftigungsintensität des Wachstums, insbesondere durch eine flexiblere Organisation der Arbeit, die sowohl den Wünschen der Arbeitnehmer als auch den Erfordernissen des Wettbewerbs gerecht wird”.
7. Angesichts des mangelnden Fortschritts im Rat entschied sich die Kommission für das in Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik vorgesehene Verfahren. Am 27. September 1995 erklärte sie sich damit einverstanden, die Anhörung der Sozialpartner gemäß Artikel 3 Absatz 2 des genannten Abkommens auf der Grundlage des Abkommens einzuleiten. Nach Ablauf der sechswöchigen Anhørungsfrist waren 22 Antworten bei der Kommission eingegangen.
8. Den Antworten der Sozialpartner war zu entnehmen, daß der leitende Grundsatz der Nichtdiskriminierung der Arbeitnehmer, für die neuen flexiblen Arbeitsformen gelten, große Unterstützung fand. Dieser Grundsatz gewährleistet, daß ihnen die gleiche Behandlung wie Vollzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zuteil wird. Obwohl die Meinungen hinsichtlich Form und Ebene der hier einzuleitenden Maßnahmen sehr unterschiedlich waren, erklärten sich die meisten Sozialpartner dazu bereit, eine aktive Rolle bei der Ausarbeitung der entsprechenden Grundsätze und bei ihrer Umsetzung, insbesondere im Zuge von Tarifverhandlungen auf angemessener Ebene, zu spielen.
9. Nach Prüfung der eingegangenen Reaktionen kam die Kommission zu der Auffassung, dass eine Gemeinschaftsaktion wünschenswert wäre und beschloß am 9. April 1996, die zweite Anhörung der Sozialpartner entsprechend Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens über die Sozialpolitik einzuleiten. Am 19. Juni 1996 kündigten drei Organisationen (UNICE, CEEP und EGB) ihre Absicht an, Verhandlungen zu diesem Thema und insbesondere zur Teilzeitarbeit aufnehmen zu wollen. Am 12. März 1997 haben diese entsprechend Artikel 3 Absatz 4 der Abkommens über die Sozialpolitik um eine dreimonatige Fristverlängerung gebeten. Die Kommission hat der Fristverlängerung zugestimmt. Nach Abschluß der Verhandlungen trafen diese drei Organisationen am 6. Juni 1997 eine Rahmenvereinbarung. Sie übermittelten diese Rahmenvereinbarung der Kommission, die sie entsprechend Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik um Durchführung der Vereinbarung durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission baten.
10. Die Sozialpartner haben die Kommission ersucht, in ihrem Vorschlag zur Durchführung der Rahmenvereinbarung folgendes zu berücksichtigen:

Die Mitgliedstaaten sollen dazu aufgefordert werden, die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften spätestens zwei Jahre nach Annahme des Beschlusses zu erlassen bzw. sich zu vergewissern, daß die Sozialpartner gemäß Artikel 2.4 des

Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft spätestens zu diesem Zeitpunkt im Wege einer Rahmenvereinbarung die notwendigen Maßnahmen ergriffen haben.

Außerdem soll vorgesehen werden, daß die Mitgliedstaaten bei besonderen Schwierigkeiten oder im Falle einer Umsetzung auf dem Wege des Tarifvertrags gegebenenfalls zusätzlich bis zu einem Jahr Zeit haben, um dieser Bestimmung nachzukommen.

11. Obwohl das bei der zweiten Anhörung vorgelegte Papier "die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Absicherung der Arbeitnehmer" zum Gegenstand hatte (andere Arbeitsformen als eine Vollzeitbeschäftigung und unbefristete Arbeitsverhältnisse), wollten die Sozialpartner der Teilzeitarbeit besondere Aufmerksamkeit schenken. Gleichzeitig kündigten sie jedoch ihre Absicht an zu prüfen, ob vergleichbare Rahmenvereinbarungen für andere Arbeitsformen erforderlich sind.

Analyse der Rahmenvereinbarung

12. In ihrer Mitteilung über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik⁶ hält die Kommission folgendes fest: "Als Hüterin der Verträge stützt sie ihre Vorschläge für Beschlüsse des Rates auf die Prüfung des Vertretungsanspruchs der Vertragsparteien, ihres Mandats und der "Rechtmäßigkeit" aller Bestimmungen des Tarifvertrags nach dem Gemeinschaftsrecht, sowie der Einhaltung der Bestimmungen zu den kleinen und mittleren Unternehmen in Artikel 2 Absatz 2. In jedem Fall beabsichtigt die Kommission ihren Vorschlägen an den Rat in diesem Bereich stets eine ausführliche Begründung voranzustellen, die ihre Bemerkungen und eine Bewertung der von den Sozialpartnern geschlossenen Rahmenvereinbarung enthält".

i. Vertretungsanspruch der Vertragsparteien und ihr Mandat

13. Die Unterzeichnerparteien der Vereinbarung sind UNICE, CEEP und EGB. Diese drei Organisationen beteiligen sich seit 1985 im Rahmen des sozialen Dialogs von Val Duchesse an einem autonomen und freiwilligen Verfahren, das zu 15 gemeinsamen Stellungnahmen, 2 Empfehlungen, 3 Vereinbarungen und 4 Erklärungen geführt hat. Insbesondere trafen sie im Oktober 1991 eine bedeutsame Vereinbarung zur Festlegung der Rolle und des Stellenwerts des sozialen Dialogs im neuen Gemeinschaftsrahmen. Artikel 3 und 4 des Abkommens über die Sozialpolitik lehnen sich weitgehend an diese Vereinbarung an.
14. Die drei Organisationen entsprechen insgesamt den in der Mitteilung der Kommission (Ziffer 24) festgehaltenen Kriterien:
 - Sie sind branchenübergreifend und verfügen über eine Struktur auf europäischer Ebene.

⁶ KOM(93)600 vom 14. Dezember 1993.

- Sie bestehen, aus Verbänden die in ihrem Land integraler und anerkannter Bestandteil des Systems der Arbeitsbeziehungen sind, können Vereinbarungen aushandeln und sind in allen Mitgliedstaaten repräsentativ.
 - Sie verfügen über die geeigneten Strukturen, um effektiv an der Durchführung des Abkommens über die Sozialpolitik teilnehmen zu können.
15. Diese drei Organisationen sind die einzigen branchenübergreifenden Organisationen mit allgemeiner Bestimmung im Sinne des Anhangs 2 der Mitteilung der Kommission. Im übrigen ist die Studie über die Sozialpartner im Anhang der Mitteilung zu einer Reihe von Ergebnissen in puncto Vertretungsanspruch der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen gelangt. In Kapitel D.II der Mitteilung zur Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene⁷ äußert die Kommission den Wunsch, daß die europäischen Sozialpartner enger an der Lösung der Frage des Vertretungsanspruchs mitarbeiten mögen.

Spitzenorganisationen auf Arbeitgeberseite

16. Die Arbeitgebervereinigung mit dem stärksten Vertretungsanspruch in allen Industriebereichen und allen Arten von Unternehmen ist UNICE. Die ihr angeschlossenen Organisationen sind in allen Mitgliedstaaten die weitaus repräsentativsten unter den branchenübergreifenden Arbeitgeberverbänden. Sämtliche Mitglieder auf nationaler Ebene spielen unmittelbar oder mittelbar eine Rolle bei Tarifverhandlungen und nehmen an der Internationalen Arbeitskonferenz teil. CEEP ist für die öffentlichen Unternehmen bzw. gemischtwirtschaftlichen Unternehmen in den meisten Mitgliedstaaten ebenfalls sehr repräsentativ.

Spitzenorganisationen auf Gewerkschaftsseite

17. Der weitaus repräsentativste Gewerkschaftsbund auf europäischer Ebene ist der EGB. Ihm sind in allen Mitgliedstaaten die weitaus repräsentativsten branchenübergreifenden Gewerkschaftsorganisationen angeschlossen. Sämtliche Mitglieder auf nationaler Ebene spielen unmittelbar oder mittelbar eine Rolle bei Tarifverhandlungen und nehmen an der Internationalen Arbeitskonferenz teil.

Schlußfolgerung

18. Die Kommission stellt fest, daß diese drei Organisationen von ihren Mitgliedern auf nationaler Ebene ein besonderes Mandat für Verhandlungen zum Thema "Teilzeitarbeit" erteilt bekommen und die Rahmenvereinbarung beschlossen haben. Dieselben Mitglieder haben die Rahmenvereinbarung gebilligt.

⁷ KOM(96) 448 endg. vom 18.9.1996

19. Aufgrund dieser Prüfung kommt die Kommission zu dem Schluß, daß die drei Organisationen die Bedingung des Vertretungsanspruchs im Hinblick auf die Empfänger und den Gegenstand der Vereinbarung erfüllen.

ii. "Legitimität" der Bestimmungen über die Rolle der Sozialpartner, die die Rahmenvereinbarung nicht unterzeichnet haben, und ihre Mitglieder

20. Einige andere Sozialpartner, die von der Kommission angehört wurden, haben den Wunsch zum Ausdruck gebracht, an den Verhandlungen teilzunehmen. Die Kommission wurde über den Schriftverkehr und die Gespräche zwischen den Sozialpartnern, die die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben, und den anderen Sozialpartnern unterrichtet. Sie wurde ebenfalls darüber informiert, daß innerhalb der Delegation von UNICE Sachverständige von drei sektoralen Organisationen der Sozialpartner an den Verhandlungen teilgenommen haben.
21. Die Kommission hat allen Spitzenorganisationen auf Gewerkschaftsseite und auf Arbeitgeberseite, die sie vorher angehört bzw. informiert hatte, die Rahmenvereinbarung zur Verfügung gestellt. Außerdem veranstaltete sie mit ihnen eine Informationssitzung, auf der ebenfalls ein Meinungsaustausch stattfand.
22. Einige Organisationen fechten den Vertretungsanspruch der Unterzeichnerparteien an und erklären, daß die Rahmenvereinbarung den Interessen einiger Sektoren bzw. Kategorien von Unternehmen nicht Rechnung trage. Andere hingegen heben den flexiblen Charakter der Bestimmungen in der Vereinbarung hervor, der bei einer Umsetzung in einzelstaatliches Recht bewirkt, daß auf die besonderen Anforderungen bestimmter Sektoren und Untersektoren eingegangen werden kann.
23. Nach Prüfung der einschlägigen Bestimmungen stellt die Kommission fest, daß an mehreren Stellen der Rahmenvereinbarung auf die Sozialpartner "auf geeigneter Ebene", auf die Rechtsvorschriften, die "Tarifverträge oder die übliche Praxis" verwiesen wird und daß die Rolle der Sozialpartner, die die Rahmenvereinbarung nicht unterzeichnet haben, und deren Mitglieder auf einzelstaatlicher Ebene daher weitgehend unangetastet bleibt.

iii Einhaltung der Bestimmungen zu den kleinen und mittleren Unternehmen

24. Laut Artikel 2 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik sollen Richtlinien im Sozialbereich keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.
25. Der speziellen Situation der KMU wurde bei der Erarbeitung des Wortlauts der Rahmenvereinbarung besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Es wird ausdrücklich Bezug auf sie genommen:

Erwägung 7: "Diese Vereinbarung berücksichtigt die Notwendigkeit, die sozialpolitischen Vorschriften zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Gemeinschaft zu fördern und verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Zwänge zu vermeiden, die die Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen behindern könnten."

- 26 Selbstverständlich sieht die Rahmenvereinbarung keine Ausnahme vom grundlegenden Prinzip des Anspruchs auf Nichtdiskriminierung der KMU vor. Die Bestimmung 1 Buchstabe b) legt jedoch die Entwicklung der Teilzeitarbeit und eine flexible Organisation der Arbeitszeit als grundsätzliche Ziele der Vereinbarung fest. In diesem Rahmen sieht die Bestimmung 5 Ziffer 1 und 2 die Beseitigung von Hindernissen rechtlicher oder verwaltungstechnischer Art vor, die die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten beschränken können. Obwohl die Entwicklung der Teilzeitarbeit für alle Unternehmen gleich welcher Größe und Belegschaft im allgemeinen gilt, ist klar, daß die KMU den größten Nutzen aus einer solchen Bestimmung ziehen dürften.
- 27 In mehreren Bestimmungen (2.2 - 3.3 - 4.3, 4.4 und 6.2) wird Bezug genommen auf die Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder nationalen Gepflogenheiten und/oder auf die Sozialpartner auf geeigneter Ebene. Dies gibt den Unternehmen einen großen Handlungsspielraum. Wenn die KMU auch nicht ausdrücklich in den Bestimmungen erwähnt werden, besteht doch die Möglichkeit, erforderlichenfalls Durchführungsbestimmungen zu erlassen, die ihren besonderen Anforderungen Rechnung tragen.
- 28 Diese Bestimmungen belegen den Willen der Sozialpartner, die Einführung neuer und flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsgestaltungsformen zu fördern, die dem gesellschaftlichen Wandel besser gerecht werden und sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer Rechnung tragen (Erwägungen 4 und 5).
- 29 Folglich kommt die Kommission zum Schluß, daß die Bestimmungen zu den kleinen und mittleren Unternehmen eingehalten worden sind. Bei der Ausarbeitung der Rahmenvereinbarung haben die Sozialpartner Spielraum für die Berücksichtigung der besonderen Lage der KMU gelassen, insbesondere bei der Umsetzung in einzelstaatliches Recht.

iv "Rechtmäßigkeit" der Bestimmungen

- 30 Nach eingehender Prüfung der einzelnen Bestimmungen der Rahmenvereinbarung kommt die Kommission zu dem Schluß, daß die wesentlichen Bestimmungen der Vereinbarung dem Gemeinschaftsrecht nicht zuwiderlaufen. Die Tatsache, daß die Rahmenvereinbarung Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten beinhaltet, berührt ihre Rechtmäßigkeit nicht. Vielmehr ergibt sich im Umkehrschluß aus der zweiten Erklärung im Anhang zum Abkommen über die Sozialpolitik⁸, daß die zweite der Durchführungsvorschriften zu den Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene Verpflichtungen der Mitgliedsstaaten nach sich ziehen kann. Die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten ergeben sich nicht unmittelbar aus der

⁸ Die elf Hohen Vertragsparteien erklären, daß die erste der Durchführungsvorschriften zu den Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene nach Artikel 4 Absatz 2 die Erarbeitung des Inhalts dieser Vereinbarungen durch Tarifverhandlungen gemäß den Regeln eines jeden Mitgliedstaats betrifft und daß diese Vorschrift mithin weder eine Verpflichtung der Mitgliedsstaaten, diese Vereinbarungen unmittelbar anzuwenden oder diesbezügliche Umsetzungsregeln zu erarbeiten, noch eine Verpflichtung beinhaltet, zur Erleichterung ihrer Anwendung die geltenden innerstaatlichen Vorschriften zu ändern."

Rahmenvereinbarung zwischen den Sozialpartnern, sondern aus den Durchführungsvorschriften zu dieser Vereinbarung. Was den Inhalt dieser Rahmenvereinbarung betrifft, so enthält Absatz V die Bewertung der Kommission.

v Bewertung der Rahmenvereinbarung

- 31 Nach Auffassung der Kommission und in Anbetracht der Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Essen und der nachfolgenden Europäischen Räte ist die Teilzeitarbeit ein wichtiger Faktor bei der Förderung der Beschäftigung und der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie, in einigen Fällen, bei der Erleichterung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen. Sie trägt ebenfalls zur Steigerung der Beschäftigungsintensität des Wachstums bei, insbesondere durch eine flexiblere Organisation der Arbeit, die sowohl den Wünschen der Arbeitnehmer als auch den Erfordernissen des Wettbewerbs gerecht werden dürfte. Die Kommission hat daher die Sozialpartner im Rahmen dieses weitgefaßten Ansatzes gehört. Der Beitrag der Sozialpartner ist als solcher positiv, da er sowohl die Berücksichtigung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Interessen der Arbeitnehmer sicherstellt.
- 32 Die Kommission stimmt den Zielvorgaben der Rahmenvereinbarung zwischen den Sozialpartnern voll und ganz zu. Sie erachtet diese Rahmenvereinbarung in zweierlei Hinsicht für wichtig.
- 33 Zum einen stellen Mindestanforderungen im Bereich der Teilzeitarbeit einen wichtigen Schritt zur Gewährleistung eines Mindestsockels von Grundrechten für die Arbeitnehmer dar. Dies fördert die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen. Die geteilte familiäre Verantwortung der Eltern ist ein Schlüsselement der Strategien zur Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.
- 34 Zum anderen trägt die Rahmenvereinbarung auch zur Verwirklichung der Schlußfolgerungen des Rates von Essen bei, nämlich der Einführung flexibler Beschäftigungsformen. Eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse muß sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen, die angesichts der internationalen Konkurrenz ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern müssen, und den Interessen der Arbeitnehmer gerecht werden, indem ihnen die Möglichkeit geboten wird, ihre Arbeitszeit besser auf ihre Bedürfnisse, insbesondere im Bereich der Bildung, abzustimmen, damit ihre Beschäftigungschancen gewahrt bzw. verbessert werden. Eine einschlägige Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, die nach Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschlossen wurde, erscheint das geeignetste Instrument zu sein, um den Interessen beider Parteien gerecht zu werden.
- 35 Die Kommission ist der Ansicht, daß alle Bedingungen erfüllt sind, um einen Vorschlag zur Durchführung der Rahmenvereinbarung zwischen den Sozialpartnern durch einen Beschluß des Rates vorzulegen.

Der Vorschlag der Kommission

- 36 In ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993 hält die Kommission folgendes fest: "Falls die Durchführung einer auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarung auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission erfolgt, kann der Rat nach Ansicht der Kommission die

Vereinbarung nicht ändern. Die Kommission wird sich daher in jedem Fall darauf beschränken, nach Prüfung der zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarung die Annahme eines Beschlusses zu dieser Fassung vorzuschlagen". Im vorliegenden Fall ist das vorgeschlagene Rechtsinstrument eine Richtlinie. Sie enthält daher die Standardbestimmungen zur Umsetzung der Vereinbarung auf einzelstaatlicher Ebene.

- 37 Im übrigen vertritt die Kommission folgende Ansicht: "Ein Beschluß des Rates sollte sich darauf beschränken, die Bestimmungen der zwischen den betreffenden Sozialpartnern geschlossenen tarifvertraglichen Vereinbarungen verbindlich zu machen; der Wortlaut der Vereinbarung wäre somit nicht Bestandteil des Beschlusses, sondern würde diesem als Anlage beigelegt".
- 38 Schließlich weist sie auf folgendes hin: "Beschließt der Rat gemäß den im letzten Unterabsatz von Artikel 4 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 Möglichkeit, unter Berücksichtigung der bereits durchgeführten Arbeiten einen Vorschlag für ein Rechtsinstrument vorzulegen".
- 39 Die Kommission hat den Wortlaut der Vereinbarung folglich nicht in ihren Vorschlag übernommen, sondern als Anlage beigelegt. Sie weist überdies nochmals darauf hin, daß sie für den Fall, daß der Rat die zwischen den Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung ändert, ihren Vorschlag zurückziehen wird.

i. Rechtsgrundlage

- 40 Gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik erfolgt die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen in den durch Artikel 2 erfaßten Bereichen auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission. Die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit fällt in den in Artikel 2 Absatz 1 des Abkommens über die Sozialpolitik genannten Bereich der Arbeitsbedingungen, der zu den Bereichen gehört, in denen der Rat mit qualifizierter Mehrheit beschließt. Somit bildet Artikel 2 Absatz 2 die angemessene Rechtsgrundlage für den Vorschlag der Kommission.
- 41 In diesem Artikel ist nicht vorgesehen, daß das Europäische Parlament zu den Anträgen gehört wird, die die Sozialpartner bei der Kommission stellen. Entsprechend ihrer in der bereits genannten Mitteilung festgehaltenen Absicht hat die Kommission dennoch das Parlament über die einzelnen Phasen der Anhörung der Sozialpartner unterrichtet. Sie läßt ihm außerdem den Vorschlag zukommen, damit es - falls es dies wünscht - eine Stellungnahme an die Kommission und den Rat abgeben kann. Dasselbe gilt für den Wirtschafts- und Sozialausschuß.

ii. Form des Rechtsakts

- 42 Der Begriff “décision” (deutsche Fassung: Beschluß)* im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik nimmt Bezug auf einen der in Artikel 189 des Vertrags verbindlichen Rechtsakte. Es obliegt der Kommission, dem Rat eines der drei in diesem Artikel genannten verbindlichen Rechtsinstrumente (Verordnung, Richtlinie oder Entscheidung*) vorzuschlagen, das am angemessensten erscheint. Was den vorliegenden Fall betrifft, so soll angesichts der Art (Rahmenvereinbarung) und des Inhalts des Textes der Sozialpartner die Rahmenvereinbarung indirekt durch Bestimmungen durchgeführt werden, die von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern in innerstaatliches Recht umgesetzt werden. Demzufolge ist in diesem Falle das angemessenste Durchführungsinstrument eine Richtlinie des Rates. Im übrigen vertritt die Kommission entsprechend ihren Aussagen die Auffassung, daß der Wortlaut der Vereinbarung nicht Bestandteil der Richtlinie sein soll, sondern als Anlage beizufügen ist.
- 43 Zu den einzelnen Artikeln ihres Vorschlags hält die Kommission folgendes fest:

Artikel 1

Dieser Artikel beschränkt sich darauf, die zwischen den Sozialpartnern getroffene Rahmenvereinbarung verbindlich zu machen, um ihre Durchführung durch einen Beschluß des Rates gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik zu ermöglichen.

Artikel 2 bis 6

Artikel 2 Absatz 1 erfordert, daß die Bestimmungen der Richtlinie lediglich Mindestanforderungen vorsehen und den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern strengere einschlägige Regelungen überlassen bleiben.

Artikel 2 Absatz 2 enthält eine “Nichtbeeinträchtigungsklausel”, die diejenigen Mitgliedstaaten betrifft, die im Augenblick der Annahme der Richtlinie ein höheres Schutzniveau haben, als in der Rahmenvereinbarung im Anhang vorgesehen ist. Die fragliche Vorschrift soll die Arbeitnehmer davor schützen, daß das allgemeine Schutzniveau durch die Verabschiedung der Richtlinie beeinträchtigt wird, und läßt im übrigen den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, andere Maßnahmen einzuführen, die ihrer politisch-wirtschaftlichen Lage entsprechen und den Mindestvorschriften der Rahmenvereinbarung Rechnung tragen. Es ist aber sicher, daß das Ermessen der Mitgliedstaaten sich nur auf einen Schutz oberhalb der Schutzhöhe der Richtlinie erstreckt.

Artikel 3 enthält eine Standard-Nichtdiskriminierungsklausel entsprechend dem Engagement, das die Kommission in ihrer Mitteilung über Rassismus,

* Anmerkung des Übersetzers: Der französische Begriff “décision” kann im Deutschen mit “Beschluß” oder mit “Entscheidung” wiedergegeben werden. So lautet die deutsche Fassung in Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik “Beschluß”, in Artikel 189 des Vertrags “Entscheidung”.

Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus⁹ eingegangen ist. In diesem Zusammenhang sei auch auf die feierliche Erklärung der Sozialpartner von Oktober 1995 in Florenz zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz verwiesen.

Artikel 4 legt den Mitgliedstaaten die Verpflichtung auf, wirkungsvolle, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen vorzusehen. Im Rahmen der Anwendung des Gemeinschaftsrechtes ist es wie in jedem Rechtssystem, erforderlich, einerseits die Rechtsunterworfenen von der Übertretung der gemeinschaftsrechtlichen Vorschrift abzuhalten und andererseits diejenigen angemessen zu bestrafen, die sie nicht einhalten.

Artikel 5 und 6 beinhalten die üblichen Bestimmungen zur Umsetzung in innerstaatliches Recht.

Rechtfertigung der Richtlinie im Verhältnis zum Subsidiaritätsprinzip

- 44 Der Vorschlag einer Richtlinie des Rates zur Rahmenvereinbarung über die Teilzeitarbeit, die von UNICE, CEEP und EGB geschlossen wurde, entspricht den beiden Kriterien des Subsidiaritätsprinzips, weil er sowohl notwendig wie verhältnismäßig im Sinne des Artikels 3b des Maastrichter Vertrags ist.
- 45 Zum ersten Kriterium, und zwar der Notwendigkeit eines gemeinschaftlichen Rechtsaktes: Dieser rechtfertigt sich aus der Tatsache, daß die Sozialpartner im Rahmen des in Artikel 3 des Abkommens zur Sozialpolitik vorgeschriebenen Verfahrens über die Notwendigkeit einer Gemeinschaftsaktion in diesem Bereich übereingekommen sind und die Inkraftsetzung ihrer Rahmenvereinbarung auf europäischer Ebene durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens beantragt haben. Es ist im übrigen darauf hinzuweisen, daß sich diese Maßnahme in die Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Essen im Dezember 1994 und in dessen Begleitmaßnahmen einfügt.
- 46 Das Instrument der Ratsrichtlinie entspricht der Verhältnismäßigkeit insofern, als sie die großen Ziele festlegt, die die Mitgliedstaaten erreichen sollen, der Inhalt im einzelnen jedoch nicht der Gemeinschaft, sondern den Sozialpartnern überläßt.

Schlußfolgerung

- 47 Der Rat wird gebeten, den Vorschlag für eine Richtlinie zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit anzunehmen.

⁹ KOM(95) 653 endg. vom 13. Dezember 1995.

**EINES VORSCHLAGS
FÜR EINE RICHTLINIE DES RATES**

**zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung
über Teilzeitarbeit**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, insbesondere auf Artikel 4 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission¹⁰,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Auf der Grundlage des Protokolls über die Sozialpolitik, das dem Vertrag beigelegt ist, haben die Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (im folgenden als "Mitgliedstaaten" bezeichnet), in dem Wunsch, auf dem von der Sozialcharta von 1989 vorgezeichneten Weg weiterzugehen, ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.

Die Sozialpartner können entsprechend Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik einen gemeinsamen Antrag auf Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission stellen.

Punkt 7 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sieht unter anderem folgendes vor: "Die Verwirklichung des Binnenmarktes muß zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozeß erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit".

Dem Rat gelang es nicht, einen Beschluß zu dem Vorschlag für eine Richtlinie über bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen¹¹ in der

¹⁰ ABl. C...

¹¹ ABl. C 224 vom 08.09.1990, S. 6.

geänderten Fassung¹² oder dem Vorschlag für eine Richtlinie über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen¹³ zu fassen.

Die Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Essen betonen nachdrücklich die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und fordern Maßnahmen zur "Steigerung der Beschäftigungsintensität des Wachstums, insbesondere durch eine flexiblere Organisation der Arbeit, die sowohl den Wünschen der Arbeitnehmer als auch den Erfordernissen des Wettbewerbs gerecht wird".

Die Kommission hat entsprechend Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik die Sozialpartner zu der Frage gehört, wie eine Gemeinschaftsaktion zum Thema Flexibilisierung der Arbeitszeit und Absicherung der Arbeitnehmer gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

Die Kommission, die nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsaktion für zweckmäßig hielt, hat die Sozialpartner entsprechend Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags gehört.

Die europäischen Sozialpartner Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) haben der Kommission in einem gemeinsamen Schreiben vom 19. Juni 1996 mitgeteilt, daß sie das Verfahren nach Artikel 4 des Abkommens in Gang setzen wollen. Sie haben die Kommission in einem gemeinsamen Schreiben vom 12. März 1997 um eine zusätzliche Frist von drei Monaten gebeten. Die Kommission hat ihnen diese Frist eingeräumt.

Die genannten Sozialpartner haben am 6. Juni 1997 eine Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit geschlossen und der Kommission entsprechend Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens ihren gemeinsamen Antrag auf Durchführung dieser Rahmenvereinbarung durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission übermittelt.

Der Rat hat in seiner Entschließung vom 6. Dezember 1994 zu bestimmten Perspektiven einer Sozialpolitik der Europäischen Union: ein Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz in der Union¹⁴ die Sozialpartner ersucht, die Möglichkeiten zum Abschluß von Vereinbarungen wahrzunehmen, weil sie in der Regel näher an den sozialen Problemen und der sozialen Wirklichkeit sind.

Die Unterzeichnerparteien wollten eine Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit schließen, welche die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für die Teilzeitarbeit niederlegt. Die Vereinbarung macht ihren Willen deutlich, einen allgemeinen Rahmen für die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten zu schaffen und einen Beitrag zur Entwicklung der

¹² KOM(90)533 endg., ABl. C 305 vom 05.12.1990, S. 8.

¹³ ABl. C 224 vom 08.09.1990, S. 4.

¹⁴ ABl. C 368 vom 23.12.1994, S. 6.

Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage zu leisten. Die Sozialpartner wollten der Teilzeitarbeit vorrangige Beachtung einräumen, haben aber auch erklärt, daß sie die Notwendigkeit anerkennen, den Abschluß ähnlicher Vereinbarungen für andere flexible Arbeitsformen in Erwägung zu ziehen.

In den Schlußfolgerungen des Rates von Amsterdam haben die Staats- und Regierungschefs der Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Vereinbarung der Sozialpartner über Teilzeitarbeit begrüßt.

Der angemessene Rechtsakt zur Durchführung der Rahmenvereinbarung ist eine Richtlinie im Sinne von Artikel 189 des Vertrags. Sie ist für die Mitgliedstaaten hinsichtlich des zu erreichenden Ergebnisses verbindlich, überläßt diesen jedoch die Wahl der Form und der Mittel.

Entsprechend dem in Artikel 3 b des Vertrags genannten Grundsatz der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit können die Ziele dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden und sollten daher auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Die Richtlinie beschränkt sich auf das für die Erreichung dieser Ziele notwendige Mindestmaß und geht nicht über das Erforderliche hinaus.

Die Kommission hat ihren Vorschlag für eine Richtlinie entsprechend ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993¹⁵ über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik und ihrer Mitteilung vom 18. September 1996¹⁶ zur Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene unter Berücksichtigung des Vertretungsanspruchs der Vertragsparteien, ihres Mandats, der Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der Rahmenvereinbarung ausgearbeitet.

Die Kommission hat ihren Richtlinienvorschlag unter Berücksichtigung des Artikels 2, Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik ausgearbeitet, der bestimmt, daß die Richtlinien im Bereich der Sozialpolitik "keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben (sollen), die der Gründung oder Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen".

Im Einklang mit ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993 über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik hat die Kommission das Europäische Parlament unterrichtet und ihm den Wortlaut der Rahmenvereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Richtlinienvorschlag übermittelt.

Die Kommission hat außerdem den Wirtschafts- und Sozialausschuß unterrichtet und ihm den Wortlaut der Rahmenvereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Richtlinienvorschlag übermittelt.

Die Bestimmungen der Richtlinie sehen Mindestvorschriften vor, die den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern die Möglichkeit einräumen, günstigere Bestimmungen einzuführen.

¹⁵ KOM(93)600 vom 14. Dezember 1993.

¹⁶ KOM(96)448 vom 18. September 1996.

Die Durchführung der Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für eine Verschlechterung der derzeit in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Situation dienen.

Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer betont die Notwendigkeit, gegen Diskriminierungen jeglicher Art, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, Meinung oder Glauben vorzugehen.

Nach Artikel F Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union "achtet die Union die Grundrechte, wie sie in der am 5. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben".

Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, vorausgesetzt, sie treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

Die Durchführung der Rahmenvereinbarung trägt zur Verwirklichung der in Artikel 1 des Abkommens über die Sozialpolitik genannten Ziele bei –

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Durchführung der Rahmenvereinbarung

Mit dieser Richtlinie soll die am 6. Juni 1997 zwischen den europäischen Sozialpartnern (UNICE, CEEP, EGB) geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die als Anhang beigefügt ist, durchgeführt werden.

Artikel 2

Mindestvorschriften

1. Die Mitgliedstaaten können günstigere Bestimmungen beibehalten bzw. einführen, als sie in dieser Richtlinie vorgesehen sind.
2. Die Durchführung dieser Richtlinie darf unter keinen Umständen als Rechtfertigung für eine Senkung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von ihr abgedeckten Bereich dienen, dies berührt nicht:
 - das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, bei einer Änderung der Gegebenheiten andere gesetzliche, ordnungspolitische oder vertragliche Vorschriften zu erlassen als diejenigen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie gelten;
 - die Anwendung von Paragraph 5.1 der im Anhang beigefügten Vereinbarung, vorausgesetzt, der in Paragraph 4.1 festgelegte Grundsatz der Nichtdiskriminierung wird eingehalten;

unter der Voraussetzung daß die Mindestanforderungen der Richtlinie eingehalten werden.

Artikel 3**Nichtdiskriminierung**

Wenn die Mitgliedstaaten Bestimmungen zur Durchführung dieser Richtlinie annehmen, untersagen diese jegliche Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung.

Artikel 4**Sanktionen**

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei Nichteinhaltung der zur Durchführung dieser Richtlinie erlassenen einzelstaatlichen Bestimmungen zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um die Durchführung dieser Bestimmungen zu gewährleisten. Die Sanktionen müssen den Kriterien der Wirksamkeit, der Verhältnismäßigkeit und der abschreckenden Wirkung entsprechen. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission die Bestimmungen spätestens bis zu dem in Artikel 5 genannten Zeitpunkt mit und unterrichten sie so schnell wie möglich über alle etwaigen einschlägigen Änderungen.

Artikel 5**Umsetzung**

Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die nötig sind, um dieser Richtlinie spätestens zwei Jahre nach ihrer Annahme nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, daß die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Den Mitgliedstaaten kann bei besonderen Schwierigkeiten oder im Falle einer Durchführung mittels eines Tarifvertrags eine zusätzliche Frist von höchstens einem Jahr gewährt werden.

Sie setzen die Kommission umgehend von diesen Gegebenheiten in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten die in Unterabsatz 1 genannten Vorschriften erlassen, nehmen sie in diesen Vorschriften selbst oder bei deren amtlicher Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 6**Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu am

*Im Namen des Rates
Der Präsident*

Europäische Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit**Präambel**

Die vorliegende Rahmenvereinbarung ist ein Beitrag zur allgemeinen europäischen Beschäftigungsstrategie. Die Teilzeitarbeit hat in den letzten Jahren einen erheblichen Einfluss auf die Beschäftigungslage gehabt. Aus diesem Grund haben die Unterzeichner dieser Vereinbarung dieser Form der Arbeit vorrangige Beachtung eingeräumt. Die Parteien beabsichtigen, die Notwendigkeit ähnlicher Abkommen für andere flexible Arbeitsformen in Erwägung zu ziehen.

Die Vereinbarung legt in Anerkennung der Vielfalt der Verhältnisse in den Mitgliedstaaten und in der Erkenntnis, dass die Teilzeitarbeit ein Merkmal der Beschäftigung in bestimmten Branchen und Tätigkeiten ist, die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für die Teilzeitarbeit nieder. Sie macht den Willen der Sozialpartner deutlich, einen allgemeinen Rahmen für die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten zu schaffen und einen Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage zu leisten.

Die Vereinbarung erstreckt sich auf die Beschäftigungsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten und erkennt an, dass Fragen der gesetzlichen Regelung der sozialen Sicherheit der Entscheidung der Mitgliedstaaten unterliegen. Die Unterzeichnerparteien haben im Sinne des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung von der Erklärung zur Beschäftigung des Europäischen Rates von Dublin im Dezember 1996 Kenntnis genommen, in welcher der Rat unter anderem betont, dass die Systeme der sozialen Sicherheit beschäftigungsfreundlicher gestaltet werden sollten, indem "Systeme der sozialen Sicherheit entwickelt werden, die sich an neue Arbeitsstrukturen anpassen lassen und die jedem, der im Rahmen solcher Strukturen arbeitet, auch einen angemessenen sozialen Schutz bieten." Die Unterzeichnerparteien sind der Ansicht, dass diese Erklärung in die Praxis umgesetzt werden sollte.

EGB, UNICE und CEEP ersuchen die Kommission, diese Rahmenvereinbarung dem Rat vorzulegen, damit deren Vorschriften in den Mitgliedstaaten, die das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist, unterzeichnet haben, durch Ratsbeschluss verbindlich gemacht werden.

Die Unterzeichnerparteien ersuchen die Kommission, die Mitgliedstaaten in ihrem Vorschlag zur Umsetzung dieser Vereinbarung zu bitten, die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, um dem Ratsbeschluss innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach seiner Verabschiedung nachzukommen, oder sich zu vergewissern,¹ dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Massnahmen vor Ablauf dieser Frist ergreifen. Den Mitgliedstaaten kann bei besonderen Schwierigkeiten oder im Fall einer Durchführung im Weg eines

¹ Im Sinne von Artikel 2, Absatz 4 des Abkommens über Sozialpolitik im Anhang zum EU-Vertrag

Tarifvertrags höchstens ein zusätzliches Jahr gewährt werden, um dieser Bestimmung nachzukommen.

Unbeschadet der jeweiligen Rolle der einzelstaatlichen Gerichte und des Gerichtshofs bitten die Unterzeichnerparteien darum, dass jede Frage im Hinblick auf die Auslegung dieser Vereinbarung auf europäischer Ebene über die Kommission zunächst an sie weitergeleitet wird, damit sie eine Stellungnahme abgeben können.

Allgemeine Erwägungen

1. Gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, insbesondere auf Artikel 3, Absatz 4 und Artikel 4 Absatz 2,

in Erwägung nachstehender Gründe:

2. Gemäss Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik erfolgt die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission.
3. Die Kommission kündigte in ihrem zweiten Konsultationspapier über die Flexibilität der Arbeitszeit und der Absicherung der Arbeitnehmer an, eine gesetzlich bindende Gemeinschaftsmassnahme vorschlagen zu wollen.
4. Die Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Essen betonen nachdrücklich die Notwendigkeit von Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und fordern Massnahmen zur "Steigerung der Beschäftigungsintensität des Wachstums, insbesondere durch eine flexiblere Organisation der Arbeit, die sowohl den Wünschen der Arbeitnehmer als auch den Erfordernissen des Wettbewerbs gerecht wird".
5. Die Unterzeichnerparteien messen denjenigen Massnahmen Bedeutung zu, die den Zugang zur Teilzeitarbeit für Frauen und Männer erleichtern im Hinblick auf die Vorbereitung des Ruhestands, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben sowie die Nutzung von allgemeinen und beruflichen Bildungsmöglichkeiten zur Verbesserung ihrer Fertigkeiten und ihres beruflichen Fortkommens, im beiderseitigen Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und dies auf eine Weise, die die Entwicklung der Unternehmen begünstigt.
6. Diese Vereinbarung überlässt es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern, die Anwendungsmodalitäten dieser allgemeinen Grundsätze, Mindestvorschriften und Bestimmungen zu definieren, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen.

7. Diese Vereinbarung berücksichtigt die Notwendigkeit, die sozialpolitischen Anforderungen zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Gemeinschaft zu stärken, und zu vermeiden, dass verwaltungstechnische, finanzielle und rechtliche Zwänge auferlegt werden, die die Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen hemmen könnten.
8. Die Sozialpartner sind am besten in der Lage, Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gerecht werden. Daher ist ihnen eine besondere Rolle bei der Umsetzung und Anwendung der vorliegenden Vereinbarung einzuräumen.

Die unterzeichnenden Parteien haben folgendes beschlossen:

Paragraph 1: Ziel

Diese Rahmenvereinbarung soll:

- a) die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten sicherstellen und die Qualität der Teilzeitarbeit verbessern;
- b) die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beitragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt.

Paragraph 2: Anwendungsbereich

1. Die vorliegende Vereinbarung gilt für Teilzeitbeschäftigte, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.
2. Nach Anhörung der Sozialpartner gemäss den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, den Tarifverträgen oder Gepflogenheiten können die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner auf der entsprechenden Ebene in Übereinstimmung mit den einzelstaatlichen Praktiken im Bereich der Arbeitsbeziehungen aus sachlichen Gründen Teilzeitbeschäftigte, die nur gelegentlich arbeiten, ganz oder teilweise ausschliessen. Dieser Ausschluss sollte regelmässig daraufhin überprüft werden, ob die sachlichen Gründe, auf denen er fusst, weiter vorliegen.

Paragraph 3: Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Vereinbarung ist:

1. "Teilzeitbeschäftigter": ein Arbeitnehmer, dessen normale, auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraumes berechnete Arbeitszeit unter der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt.
2. "vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter": ein Vollzeitbeschäftigter desselben Betriebes mit derselben Art von Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Betriebszugehörigkeitsdauer und die Qualifikationen/Fertigkeiten und andere Erwägungen heranzuziehen sind.
3. Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter vorhanden, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrages oder, in Ermangelung eines solchen, gemäss den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder den nationalen Gepflogenheiten.

Paragraph 4: Grundsatz der Nichtdiskriminierung

1. Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt.
2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata temporis Grundsatz.
3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Vorschrift werden von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.
4. Wenn dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist, können die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner gemäss den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten und/oder die Sozialpartner gegebenenfalls den Zugang zu besonderen Beschäftigungsbedingungen von einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, der Arbeitszeit oder Lohn- und Gehaltsbedingungen abhängig machen. Die Zugangskriterien von Teilzeitbeschäftigten zu besonderen Beschäftigungsbedingungen sollten regelmässig unter Berücksichtigung des in Paragraph 4.1 genannten Grundsatzes der Nichtdiskriminierung überprüft werden.

Paragraph 5: Teilzeitarbeitsmöglichkeiten

1. Im Rahmen des Paragraphen 1 dieser Vereinbarung und im Einklang mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten,

- a) sollten die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner gemäss den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten Hindernisse rechtlicher oder verwaltungstechnischer Natur, die die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten beschränken können, identifizieren und prüfen und sie gegebenenfalls beseitigen.
 - b) sollten die Sozialpartner innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches durch tarifvertraglich vorgesehene Verfahren Hindernisse, die die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten beschränken können, identifizieren und prüfen und sie wo dies angemessen ist beseitigen.
2. Die Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt überzuwechseln zu werden, sollte unbeschadet der Möglichkeit, gemäss den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und den nationalen Gepflogenheiten aus anderen Gründen, wie etwa wegen betrieblicher Notwendigkeit, Kündigungen auszusprechen, als solche keinen gültigen Kündigungsgrund darstellt.
3. Die Arbeitgeber sollten, soweit dies möglich ist:
- a) Anträge von Vollzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein im Betrieb zur Verfügung stehendes Teilzeitarbeitsverhältnis berücksichtigen;
 - b) Anträge von Teilzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit, wenn sich diese Möglichkeit ergibt, berücksichtigen;
 - c) bemüht sein, zur Erleichterung des Wechsels von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt rechtzeitig Informationen über Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplätze, die im Betrieb zur Verfügung stehen, bereitzustellen;
 - d) Massnahmen, die den Zugang zur Teilzeitarbeit auf allen Ebenen des Unternehmens einschliesslich qualifizierten und leitenden Stellungen erleichtern, und in geeigneten Fällen auch Massnahmen, die den Zugang von Teilzeitbeschäftigten zur beruflichen Bildung erleichtern, zur Förderung des beruflichen Fortkommens und der beruflichen Mobilität in Erwägung ziehen;
 - e) bemüht sein, den bestehenden Arbeitnehmervertretungsgremien geeignete Informationen über die Teilzeitarbeit in dem Unternehmen zur Verfügung stellen.

Paragraph 6: Umsetzungsbestimmungen

1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können günstigere Bestimmungen beibehalten oder einführen, als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind.
2. Die Umsetzung dieser Vereinbarung rechtfertigt nicht eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich; dies berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, bei Veränderungen der Umstände unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen zu entwickeln, und steht der Anwendung von Paragraph 5.1 nicht entgegen, vorausgesetzt, der Paragraph 4.1 festgelegte Grundsatz der Nichtdiskriminierung wird eingehalten.”
3. Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht das Recht der Sozialpartner auf der entsprechenden Ebene, einschliesslich der europäischen Ebene, Übereinkünfte zur Anpassung und/oder Ergänzung dieser Vereinbarung zu schliessen, um besonderen Bedürfnissen der betroffenen Sozialpartner Rechnung zu tragen.
4. Diese Vereinbarung gilt unbeschadet spezifischer Gemeinschaftsbestimmungen, insbesondere der Gemeinschaftsbestimmungen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Männern und Frauen.
5. Die Vermeidung und Behebung von Streitfällen aufgrund der Anwendung dieser Vereinbarung erfolgt gemäss den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten.
6. Die Unterzeichnerparteien überprüfen die Anwendung dieser Vereinbarung fünf Jahre nach Erlass des Ratsbeschlusses, wenn eine von ihnen einen entsprechenden Antrag stellt.

BEWERTUNG DER AUSWIRKUNGEN**AUSWIRKUNGEN DES VORSCHLAGS AUF DIE UNTERNEHMEN, UNTER
BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER KLEINEN UND MITTLEREN
UNTERNEHMEN (KMU)****Titel des Vorschlags:**

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

Vorschlag

1. *Warum sind in diesem Bereich – unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips – gemeinschaftliche Rechtsvorschriften erforderlich und worin bestehen ihre wesentlichen Ziele?*

Ziel dieser Richtlinie ist die Durchführung der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit gemäß den Bestimmungen von Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag. Dieser Artikel sieht vor, daß die von den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarungen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission durchgeführt werden können. Die Unterzeichnerparteien haben bei der Kommission gemeinsam den Antrag gestellt, dem Rat einen entsprechenden Vorschlag vorzulegen. In Übereinstimmung mit ihrer Mitteilung¹⁷ über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik hat die Kommission eine dreifache Prüfung der Vereinbarung vorgenommen. Die Kommission ist der Ansicht, daß alle Bedingungen erfüllt sind (Vertretungsanspruch der Vertragsparteien, Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der Vereinbarung, Einhaltung der spezifischen Bestimmungen zu den KMU) und daß es daher angezeigt ist, ihren Vorschlag für eine Richtlinie des Rates anzunehmen. Der Europäische Rat von Amsterdam hat im übrigen den Abschluß dieser Vereinbarung begrüßt.

Auswirkungen auf die Unternehmen

2. *Wer ist von dem Vorschlag betroffen?*

Unabhängig von Erwerbszweig und Unternehmensgröße wären alle Unternehmen und alle Arbeitnehmer von dieser Rahmenvereinbarung betroffen.

3. *Welche Verpflichtungen ergeben sich aus dem Vorschlag für die Unternehmen?*

Entsprechend Bestimmung 1 der Rahmenvereinbarung müssen die Unternehmen:

- die Beseitigung der Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten sicherstellen;
- die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beitragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt.

8 KOM(93)600 endg.

Mehrere Bestimmungen verweisen auf die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten der einzelnen Staaten und/oder auf die Sozialpartner auf geeigneter Ebene, wobei den Unternehmen ein weiter Handlungsspielraum eingeräumt wird. Auf die Einhaltung der Bestimmungen zu den KMU wird in den Punkten 24-29 der Begründung ausführlich eingegangen.

4. *Welche wirtschaftlichen Auswirkungen sind von dem Vorschlag zu erwarten?*

Die Durchführung der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ist ein Beitrag zur Umsetzung des vom Europäischen Rat in Essen festgelegten zweiten Schwerpunkts, nämlich der Einführung neuer und flexibler Beschäftigungsformen. Diese Flexibilität muß den Erfordernissen der Unternehmen gerecht werden, die ihre Wettbewerbsfähigkeit auf den internationalen Märkten erhöhen müssen. Sie muß ferner den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung tragen, indem sie ihnen die Möglichkeit bietet, ihre Arbeitszeit besser auf ihre Bedürfnisse abzustimmen. Eine von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgehandelte Vereinbarung zu diesem Thema ist das geeignetste Instrument, um den Interessen beider Seiten gerecht zu werden.

Die Mitgliedstaaten sollten ebenso wie die Sozialpartner die Hindernisse identifizieren und prüfen, welche die Möglichkeiten im Bereich der Teilzeitarbeit einschränken bzw. die Teilzeitarbeit gegebenenfalls ganz unmöglich machen können. Dies trägt zu einer flexibleren Arbeitsmarktorganisation bei und dient der Erhöhung der Beschäftigungsintensität des Wachstums.

5. *Enthält der Vorschlag Maßnahmen, mit denen die besondere Situation der kleinen und mittleren Unternehmen berücksichtigt wird (geringere oder andere Anforderungen usw.)?*

Siehe Punkte 24-29 der Begründung des Vorschlags.

Anhörung

6. *Verzeichnis der Organisationen, die zu dem Vorschlag gehört wurden und die wesentliche Elemente ihres Standpunkts dargelegt haben.*

Im Verlauf der ersten Anhörung konnten alle repräsentativen Organisationen¹⁸ ihre Stellungnahme abgeben. Sie wurden außerdem von der Kommission zu einer Anhörung über die Rahmenvereinbarung eingeladen. Hinsichtlich ihrer Standpunkte siehe Punkte 20-23 der Begründung.

¹⁸ Entsprechend der Mitteilung über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik - KOM (93) 600 vom 14. Dezember 1993.

ISSN 0254-1467

KOM(97) 392 endg.

DOKUMENTE

DE

04 05 06

Katalognummer : CB-CO-97-430-DE-C

ISBN 92-78-23808-2

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

L-2985 Luxemburg

Bericht des Abgeordneten Rudolf Meyer (Winsen)

I. Beratungsverlauf

Mit Unterrichtung gemäß § 93 GO-BT vom 29. September 1997 (Drucksache 13/8615) ist unter der Nummer 2.111 der Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit KOM(97) 392 endg.; Ratsdok. 10230/97, an den Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung und an die Ausschüsse für Wirtschaft und für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Mitberatung überwiesen worden.

Der Ausschuß für Wirtschaft hat die Vorlage in seiner 69. Sitzung am 12. November 1997 zur Kenntnis genommen.

Der Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat mit den Stimmen der Fraktion der SPD und der Gruppe der PDS gegen die Stimmen der Fraktion der CDU/CSU bei Abwesenheit der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und F.D.P. beschlossen, die Annahme des Entschließungsantrages der Fraktion der SPD zu empfehlen.

Der federführende Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat den Richtlinienvorschlag in seiner Sitzung vom 12. November 1997 beraten und abgeschlossen. Dabei hat er ihn trotz erheblicher Mängel zur Kenntnis genommen und dem Deutschen Bundestag einstimmig bei Abwesenheit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN empfohlen, die aus der Beschlußempfehlung ersichtliche Entschließung anzunehmen.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlage

Schwerpunkt des Richtlinienvorschlages ist die Verankerung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigung und die Erleichterung eines Wechsels von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt. Mit der vorgeschlagenen Richtlinie wird die Grundlage geschaffen, um auf europäischer Ebene rechtliche Vorkehrungen gegen jede Diskriminierung der Teilzeitarbeit zu treffen, wie sie im deutschen Recht bereits bekannt sind. Damit wird der Schutz der Teilzeitarbeitsverhältnisse europaweit verbessert und Beschäftigung in Europa gefördert.

Die Richtlinie war nötig, weil während der letzten deutschen Ratspräsidentschaft die schon weit vorangetriebene Richtlinie zu atypischen Arbeitsverhältnissen an der erforderlichen Einstimmigkeit geschei-

tert war. Die Kommission hatte deshalb das Verfahren nach Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik eingeleitet. Die Sozialpartner haben im Zuge dieses Verfahrens eine Rahmenvereinbarung zur Teilzeitarbeit getroffen, die durch die vorgeschlagene Richtlinie umgesetzt werden soll.

Bei der Umsetzung der Rahmenvereinbarung ist den Mitgliedstaaten ein großer Gestaltungsspielraum eingeräumt. Sie überläßt im übrigen Fragen der gesetzlichen Regelung der sozialen Sicherheit und somit auch Fragen hinsichtlich der sozialen Sicherung geringfügig Beschäftigter den Mitgliedstaaten. Dies entspricht einer Forderung der Bundesregierung. Diese versichert überdies, sich dafür einzusetzen, die verfahrensrechtlichen Fragen zu der Anwendung des Abkommens über die Sozialpolitik für die Beteiligten verbindlich zu regeln.

Da mit der Richtlinie die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit durchgeführt werden soll, die im wesentlichen dem bereits geltenden deutschen Recht entspricht, sind finanzielle Auswirkungen nicht zu erwarten. Eine Verabschiedung der Richtlinie wird in diesem Jahr angestrebt.

III. Ausschußberatungen

In den Ausschußberatungen legte die Fraktion der SPD einen Entschließungsentwurf vor, dem sich die übrigen anwesenden Fraktionen und die Gruppe in der sich aus der Beschlußempfehlung ersichtlichen Form anschlossen. Kritisch sahen Ausschußmitglieder, daß eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern später nur von den Institutionen der EU bestätigt oder abgelehnt, nicht aber geändert werden könne. Die Kommission könne nichts an der Vereinbarung ändern. Im europäischen Parlament bestehe allerdings nicht die Absicht, die Vereinbarung abzulehnen. Auch der DGB respektiere die Mehrheitsentscheidung.

Die Vertreter der Fraktion der SPD kritisierten darüber hinaus, daß bestimmte Formen von Teilzeit vom Regelungsbereich ausgenommen werden könnten, vor allem Teilzeitbeschäftigte, die nur gelegentlich arbeiteten. Außerdem könnten Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner das Anrecht der Teilzeitbeschäftigten auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen von einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, Arbeitszeit oder von Lohn- und Gehaltsbedingungen abhängig machen. Schließlich hätten wesentliche andere Bedingungen keine bindende Wirkung.

Bonn, den 13. November 1997

Rudolf Meyer (Winsen)

Berichterstatler

