KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 28.04.1999
KOM(1999) 203 endg.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

(von der Kommission vorgelegt)

BEGRÜNDUNG

Einleitung

1. In den vergangenen Jahren sind immer mehr befristete Arbeitsverträge abgeschlossen worden, eine Entwicklung, die sich auf den einzelstaatlichen Beschäftigungsmärkten fortsetzt.

2. Am 29. Juni 1990 unterbreitete die Kommission drei Vorschläge für Richtlinien des Rates über bestimmte Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit[1]).

3. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß gab seine Stellungnahme am 20.9.1990 ab[2]. Das Europäische Parlament teilte seine Stellungnahme am 24.10.1990 mit[3]. Gemäß Artikel 149 des Vertrags[4] unterbreitete die Kommission dem Rat am 7.11.1990 einen geänderten Vorschlag[5], in dem einige der vom Parlament geforderten Änderungen übernommen worden waren.

4. Die drei Vorschläge wurden im Zeitraum 1990/1994 mehrmals im Rat erörtert. Angenommen wurde allerdings lediglich die Richtlinie des Rates 91/383/EWG "zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis"[6].

5. Im Juli 1994 veröffentlichte die Kommission ihr Weißbuch über die Zukunft der europäischen Sozialpolitik, in dem sie ihren Willen bekräftigte, in diesem Bereich Fortschritte zu erzielen, und in Kapitel III festhielt, daß der Annahme durch den Rat der Vorschläge über atypische Beschäftigungsverhältnisse höchste Priorität einzuräumen ist.

6. Die Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Essen betonten nachdrücklich die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und forderten 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 Stillstands im Rat entschied sich die Kommission für das in Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist, vorgesehene Verfahren. Am 27. September 1995 gab sie folglich ihr Einverständnis zur Anhörung der Sozialpartner nach Artikel 3 Absatz 2 des genannten Abkommens.

---

1 KOM(90) 228 endg., 29.6.1990; ABl. C 224, 8.9.1990, S. 8.
2 ABl. C 332, 31.12.1990, S. 167.
3 ABl. C 295, 26.11.1990, S. 112.
4 Alle Bezugnahmen auf den Vertrag vor dem Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam beziehen sich auf den zum Zeitpunkt der Aktion in Kraft befindlichen Vertrag;
5 KOM(90) 533 endg.; ABl. C 305, 5.12.1990, S.12.
6 ABl. L 206, 29.7.1991, S. 19.

8. Den Antworten der Sozialpartner war zu entnehmen, daß der leitende Grundsatz der Nichtdiskriminierung der Arbeitnehmer, für die neue flexible Arbeitsformen gelten, große Unterstützung fand. Dieser Grundsatz gewährleistet, daß diesen Arbeitnehmern die gleiche Behandlung wie Vollzeitbeschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zuteil wird. Obwohl die Meinungen hinsichtlich Form und Ebene der in diesem Bereich 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 Rahmen der Tarifverhandlungen auf angemessener Ebene, zu spielen.

9. Nach Prüfung der eingegangenen Reaktionen kam die Kommission zum Schluß, daß eine Maßnahme auf Gemeinschaftsebene angebracht ist; sie beschloß daher am 17. 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 aufzunehmen. Am 6. Juni 1997 schlossen sie die "Europäische Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit" ab, die entsprechend dem Verfahren nach Artikel 4 des Abkommens über die Sozialpolitik auf Vorschlag der Kommission in Übereinstimmung mit Artikel 4 Absatz 2 des genannten Abkommens durch die Richtlinie des Rates 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 umgesetzt wurde. Die Richtlinie wurde anschließend auf das Vereinigte Königreich durch die Richtlinie des Rates 98/23/EG vom 7. April 1998 ausgedehnt. In der Präambel zu der "Europäischen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit" kündigten die Unterzeichnerparteien ihre Absicht an, zu prüfen, ob ähnliche Vereinbarungen für andere flexible Arbeitsformen erforderlich sind.

10. Am 23. März 1998 kündigten die drei Organisationen (UNICE, CEEP und EGB) ihre Absicht an, Verhandlungen zum Thema "befristete Arbeitsverträge" aufzunehmen. Nach Ablauf der Neunmonatsfrist baten sie die Kommission entsprechend Artikel 3 Absatz 4 des Abkommens über die Sozialpolitik um eine zusätzliche Frist von drei Monaten. Die Kommission verlängerte den Verhandlungszeitraum bis zum 30. März 1999. Die drei Organisationen schlossen am 18. März 1999 eine Rahmenvereinbarung ab. Sie übermittelten die Vereinbarung der Kommission und ersuchten diese um Umsetzung durch einen Ratsbeschluß auf Vorschlag der Kommission in Übereinstimmung mit Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik.

11. Die Sozialpartner ersuchten die Kommission,

- die Rahmenvereinbarungen dem Rat vorzulegen, damit deren Vorschriften in den Mitgliedstaaten, die das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist, unterzeichnet haben, durch Ratsbeschluß verbindlich werden;

- die Mitgliedstaaten in ihrem Vorschlag zur Umsetzung der Vereinbarung aufzufordern, die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, um dem Ratsbeschluß innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach

seiner Verabschiedung nachzukommen, oder sicherzustellen, daß die Sozialpartner die notwendigen Maßnahmen vor Ablauf dieser Frist auf dem Wege einer Vereinbarung ergreifen; sowie

– Schritte einzuleiten, damit die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner bei besonderen Schwierigkeiten oder im Falle einer Umsetzung auf tarifvertraglichen Wege gegebenenfalls zusätzlich bis zu einem Jahr Zeit haben, um dem Beschluß nachzukommen.

12. Der erste Absatz der Präambel zur Rahmenvereinbarung zeigt, dass die Vereinbarung zudem beabsichtigt, einen unmittelbaren Beitrag zur Europäischen Beschäftigungspolitk zu leisten.

Analyse der Rahmenvereinbarung

13. In ihrer Mitteilung "Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene"[7], hielt die Kommission folgendes fest: "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 Unterzeichnerparteien und ihr jeweiliges Mandat

14. 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 13 gemeinsamen Stellungnahmen, zwei Empfehlungen, vier Vereinbarungen und fünf 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.

15. Die drei Organisationen entsprechen insgesamt den in der Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik (Punkt 24)[8] festgehaltenen Kriterien:

– sie sind branchenübergreifend und verfügen über eine Struktur auf europäischer Ebene;

– 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;

---

7 KOM(98) 322 endg, 20.05.1998; siehe auch KOM(93) 600, 14.12.1993.

8 KOM(93) 600, 14.12.1993.

– sie verfügen über die geeigneten Strukturen, um effektiv an der Durchführung des Abkommens über die Sozialpolitik teilnehmen zu können.

16. Diese drei Organisationen sind die einzigen branchenübergreifenden Organisationen mit allgemeiner Bestimmung im Sinne des Anhangs 2 der Mitteilung der Kommission. Dieser Anhang wird regelmäßig im Einklang mit den jeweiligen Ergebnissen der laufenden Repräsentativitätsstudie aktualisiert.

17. Das Gericht erster Instanz der Europäischen Gemeinschaften hat sich zur Frage der Repräsentativität in der Rechtssache T-135/96 (Rat der Europäischen Union gegen Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises – UEAPME) geäußert. Die UEAPME hatte auf die Nichtigerklärung der Richtlinie zur Durchführung der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub geklagt. In seinem Urteil hat das Gericht Erster Instanz die Verfahrensmechanismen, die zum Erlaß der Richtlinie geführt hatten, untersucht und die Gesamtrepräsentativität der Unterzeichnerparteien anhand der ihm vorgelegten Belege untersucht. Nach der Feststellung, daß das legislative Verfahren korrekt war und die Unterzeichnerparteien ausreichend repräsentativ im Hinblick auf den sachlichen Anwendungsbereich der Vereinbarung waren, hat das Gericht Erster Instanz die Klage der UEAPME als unzulässig abgewiesen. Die UEAPME erhob Einspruch gegen das Urteil, den sie jedoch nach Abschluß einer Vereinbarung zur Zusammenarbeit mit UNICE am 4. Dezember 1998 im nachhinein zurückzog.

Arbeitgeberorganisationen

18. Die repräsentativste Arbeitgebervereinigung von allen Industriebereichen und allen Unternehmenskategorien ist UNICE. Auf nationaler Ebene sind die ihr angeschlossenen Organisationen die weitaus repräsentativsten branchenübergreifenden Arbeitgeberverbände. Die auf nationaler Ebene angeschlossenen Organisationen spielen unmittelbar oder mittelbar eine Rolle bei Tarifverhandlungen und nehmen an der Internationalen Arbeitskonferenz teil. Signifikant repräsentativ für die öffentlichen Unternehmen bzw. gemischtwirtschaftlichen Unternehmen in den Mitgliedstaaten ist CEEP.

Gewerkschaftsorganisationen

19. Der weitaus repräsentativste branchenübergreifende Gewerkschaftsbund ist der EGB. Ihm sind in allen Mitgliedstaaten die 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

20. Die Kommission stellt fest, daß diese drei Organisationen von ihren Mitgliedern auf nationaler Ebene ein besonderes Mandat für Verhandlungen zum Thema "befristete Arbeitsverträge" erteilt bekommen und die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben. Die drei Organisationen haben die Rahmenvereinbarung im Namen ihrer nationalen Mitglieder geschlossen.

21. Die Kommission hatte sich verpflichtet, die Repräsentativität der Vertragsparteien vor Weiterleitung des Vorschlags zu überprüfen. Aufgrund dieser Prüfung kommt die Kommission zu dem Schluß, daß die drei obengenannten Organisationen die Bedingung der Repräsentativität erfüllen.

“Legitimität" der Bestimmungen über die Rolle der Sozialpartner, die die Rahmenvereinbarung nicht unterzeichnet haben, und deren Mitglieder

22. Einige andere Sozialpartner, die von der Kommission angehört wurden, äußerten den Wunsch, an den Verhandlungen teilzunehmen. Die Kommission ist über den Schriftverkehr und die Gespräche zwischen den Sozialpartnern, die die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben, und den anderen Sozialpartnern unterrichtet worden.

23. Die Kommission hat die Rahmenvereinbarung an alle Organisationen, die sie im Vorfeld angehört bzw. informiert hatte, weitergeleitet und ein Treffen mit ihnen organisiert.

24. Einige Organisationen haben den flexiblen Charakter der Bestimmungen der Vereinbarung hervorgehoben, der es ermöglicht, daß bei einer Umsetzung in innerstaatliches Recht den besonderen Erfordernissen bestimmter Sektoren und Teilsektoren Rechnung getragen werden kann.

25. Nach Prüfung der einschlägigen Bestimmungen hält die Kommission fest, daß die Rahmenvereinbarung verschiedentlich auf die "Sozialpartner" und "einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten" Bezug nimmt und insofern die Rolle der Sozialpartner, die die Rahmenvereinbarung nicht unterzeichnet haben, und deren Mitglieder auf einzelstaatlicher Ebene weitgehend unangetastet bleibt.

Bestimmungen über kleine und mittlere Unternehmen

26. Nach Artikel 137 Absatz 2 des Vertrages sollen Richtlinien im Sozialbereich keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung oder Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.

27. Der besonderen Situation der KMU wurde bei der Erarbeitung des Wortlauts der Rahmenvereinbarung besondere Aufmerksamkeit gewidmet. In der Erwägung 11 wird ausdrücklich wie folgt auf sie Bezug genommen:

– "Diese Vereinbarung berücksichtigt die Notwendigkeit, die sozialpolitischen Vorschriften zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Gemeinschaft zu fördern und verwaltungsmäßige,

finanzielle oder rechtliche Auflagen zu vermeiden, die die Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen behindern könnten."

28. Selbstverständlich sieht die Rahmenvereinbarung keine ausdrückliche Ausnahme vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung zugunsten der KMU vor. Bestimmung 5, in der die Maßnahmen zur Vermeidung von Mißbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse niedergelegt sind, hält allerdings fest, daß diese Maßnahmen "unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien" zu ergreifen sind. Außerdem sieht Absatz 1 der Bestimmung 5 vor, daß "eine oder mehrere" der drei genannten Maßnahmen zu ergreifen sind. Dieser Spielraum bei der Durchführung der Maßnahmen zur Vermeidung von Mißbrauch ermöglicht die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer von KMU. Dieser Aspekt wird desweiteren in der allgemeinen Erwägung 9 unterstrichen, die wie folgt lautet: "Die Vereinbarung überläßt es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern, die Anwendungsmodalitäten ihrer allgemeinen Grundsätze, Mindestvorschriften und Bestimmungen zu definieren, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten und den Umständen bestimmter Branchen und Berufe einschließlich saisonaler Tätigkeiten Rechnung zu tragen."

29. In näheren Bestimmungen (2.1, 2.2, 3.2, 4.3, 5.2, 7.2) wird für die Anwendungsmodalitäten Bezug auf die einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten und/oder auf die Sozialpartner Bezug genommen. Wenn die KMU auch nicht ausdrücklich erwähnt werden, so räumen diese Bestimmungen jedoch die Möglichkeit ein, erforderlichenfalls einzelstaatliche Bestimmungen zu erlassen, die deren besonderen Anforderungen Rechnung tragen.

30. Diese Bestimmungen belegen den Willen der Sozialpartner, bei den Rechten und Pflichten, die sich aus der Vereinbarung ergeben, Handlungsspielraum zu lassen, damit den besonderen Bedürfnissen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen in bestimmten Branchen und/oder bestimmter Kategorien von Arbeitnehmern und Unternehmen, einschließlich der KMU, Rechnung getragen werden kann (vgl. allgemeine Erwägungen 5, 8 und 12).

31. Folglich kommt die Kommission zu dem Schluß, daß die Rahmenvereinbarung in Einklang mit den Bestimmungen über kleine und mittlere Unternehmen steht.

"Rechtmäßigkeit" der Bestimmungen

32. Nach eingehender Prüfung der einzelnen Bestimmungen der Rahmenvereinbarung hält die Kommission fest, daß die Bestimmungen der Vereinbarung dem Gemeinschaftsrecht nicht zuwiderlaufen. Die Tatsache, daß die Rahmenvereinbarung Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten beinhaltet, berührt ihre Rechtmäßigkeit nicht. Vielmehr ergibt sich aus der

zweiten Erklärung im Anhang zum Abkommen über die Sozialpolitik[9], daß die Durchführungsvorschriften zu den Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene Verpflichtungen der Mitgliedstaaten nach sich ziehen können. Die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten ergeben sich nicht unmittelbar aus der Rahmenvereinbarung zwischen den Sozialpartnern, sondern aus den Durchführungsvorschriften zu dieser Vereinbarung. Was den Inhalt dieser Rahmenvereinbarung betrifft, so enthalten die Absätze 33 bis 37 die Analyse der Kommission.

Analyse der Rahmenvereinbarung

33. Im Licht der Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Essen und der nachfolgenden Tagungen des Europäischen Rates ist die Kommission der Ansicht, daß gemeinschaftsweite Bestimmungen für befristete Arbeitsverträge ein wichtiger Faktor zur Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Flexibilität und Sicherheit ist. Der Beitrag der Sozialpartner ist an sich positiv, da er gewährleistet, daß sowohl die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen als auch die Interessen der Arbeitnehmer Berücksichtigung finden.

34. Die Kommission stimmt den Zielvorgaben der Rahmenvereinbarung zwischen den Sozialpartnern uneingeschränkt zu. Sie erachtet diese Rahmenvereinbarung in dreierlei Hinsicht für wichtig.

35. Erstens ist die Einführung von Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Erstellung eines Minimalkatalogs für die Grundrechte von Arbeitnehmern im Sinne der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (vgl. insbesondere Punkt 7 der Charta).

36. Zweitens trägt die Rahmenvereinbarung zur Verwirklichung der Schlußfolgerungen des Rates von Essen bei, nämlich der Einführung neuer, flexibler Beschäftigungsformen. Eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse muß einerseits den Bedürfnissen der Unternehmen gerecht werden, die angesichts der internationalen Konkurrenz ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern müssen. Andererseits sind die Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen: der Mißbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse ist zu verhindern. 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.

---

[9] 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 Mitgliedstaaten, diese Vereinbarungen unmittelbar anzuwenden oder diesbezügliche Umsetzungsregeln zu erarbeiten, noch ein Verpflichtung beinhaltet, zur Erleichterung ihrer Anwendung die geltenden innerstaatlichen Vorschriften zu ändern."

37. Drittens veranschaulicht die Rahmenvereinbarung, welche Rolle die Sozialpartner im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie spielen können, die 1997 auf dem Sondergipfel in Luxemburg und in den anschließenden Entschließungen des Rates, insbesondere der Entschließung des Rates zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999[10], vereinbart wurde.

38. 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

39. In ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993 hielt 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 Instrument eine Richtlinie. Es enthält daher die Standardbestimmungen zur Durchführung der Richtlinie auf einzelstaatlicher Ebene.

40. Im übrigen vertrat die Kommission folgende 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 beigefügt."

41. Schließlich wies die Kommission 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 in dem betreffenden Bereich vorzulegen."

42. Die Kommission hat den Wortlaut der Vereinbarung folglich nicht in ihren Vorschlag übernommen, sondern als Anlage beigefügt. 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.

---

[10] Entschließung des Rates vom 9. Februar 1999 zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999.

Rechtsgrundlage

43. Durch das Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam wurden die Vorschriften des Abkommens über die Sozialpolitik in die Artikel 136 – 139 des Vertrages übernommen.

44. Artikel 139 Absatz 2 des Vertrages sieht vor, dass "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" erfolgt. Die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge fällt unter das in Artikel 137 Absatz 1 des Vertrages genannte Gebiet "Arbeitsbedingungen", das zu den Bereichen gehört, in denen der Rat mit qualifizierter Mehrheit beschließen kann. Somit bildet Artikel 139 Absatz 2 die angemessene Rechtsgrundlage für den Vorschlag der Kommission.

45. 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 - der Kommission und dem Rat eine Stellungnahme abgeben kann. Dasselbe gilt für den Wirtschafts- und Sozialausschuß.

Form des Rechtsinstruments

46. Der Begriff "Beschluß" im Sinne von Artikel 139 Absatz 2 des des Vertrages nimmt Bezug auf einen der in Artikel 249 des Vertrags verbindlichen Rechtsakte. Es obliegt der Kommission, dem Rat von den drei in diesem Artikel genannten verbindlichen Rechtsinstrumenten (Verordnung, Richtlinie oder Entscheidung) dasjenige vorzuschlagen, das am geeignetsten ist. Im vorliegenden Fall soll, angesichts von Art (Rahmenvereinbarung) und Inhalt des Textes der Sozialpartner, die Vereinbarung indirekt durch Bestimmungen durchgeführt werden, die von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern in innerstaatliches Recht umzusetzen sind. Daher ist eine Richtlinie des Rates das geeignete Rechtsinstrument. Im übrigen vertritt die Kommission in Einklang mit den von ihr gemachten Zusagen die Ansicht, daß der Wortlaut der Vereinbarung nicht Bestandteil der Richtlinie sein sollte, sondern als Anlage beizufügen ist.

47. Zu den einzelnen Artikeln ihres Vorschlags hält die Kommission folgendes fest:

– Artikel 1

– Dieser Artikel beschränkt sich darauf, der zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Rahmenvereinbarung verbindlichen Charakter zu verleihen, um ihre Durchführung durch einen Beschluß des Rates gemäß Artikel 139 Absatz 2 des des Vertages zu ermöglichen.

– Artikel 2 bis 5

– Diese Artikel beinhalten die üblichen Bestimmungen zur Umsetzung in innerstaatliches Recht.

– Artikel 2 Absatz 1 besagt, daß die Bestimmungen der Richtlinie lediglich Mindestvorschriften festlegen und es den Mitgliedstaaten vorbehalten bleibt, strengere Maßnahmen in diesem Bereich vorzusehen.

– Artikel 2 Absatz 2 enthält eine Standardbestimmung zur Wahrung des Schutzniveaus ("Regressionsverbot"), welche diejenigen Mitgliedstaaten betrifft, die zum Zeitpunkt der Annahme der Richtlinie ein höheres Schutzniveau haben, als in der Rahmenvereinbarung vorgesehen ist. Laut dieser Bestimmung darf das allgemeine Schutzniveau, das für die Arbeitnehmer gilt, nach Annahme der Gemeinschaftsrichtlinie nicht herabgesetzt werden. Den Mitgliedstaaten wird jedoch die Möglichkeit eingeräumt, nach Maßgabe ihrer jeweiligen wirtschafts- und sozialpolitischen Erfordernisse andere Maßnahmen vorzusehen, vorausgesetzt, die in der Rahmenvereinbarung festgelegten Mindestvorschriften werden beachtet. In jedem Fall jedoch erstreckt sich der Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten ausschließlich auf ein Schutzniveau, das über dem durch die Richtlinie gewährleisteten Schutzniveau liegt.

– Artikel 3 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 4 und 5 beinhalten die Bestimmungen zur Umsetzung in innerstaatliches Recht.

Rechtfertigung der Richtlinie im Verhältnis zum Subsidiaritätsprinzip

48. Der Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge steht gemäss Artikel 5 des Vertrages mit dem Subsidiaritätsprinzip und dem Verhältnismässigkeitsprinzip in Einklang.

49. Hinsichtlich des Subsidiaritätsprinzips rechtfertigt sich eine Gemeinschaftsaktion aus der Tatsache, daß die Sozialpartner im Rahmen des in Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik (Artikel 138 des Vertrages in seiner durch den Vertrag von Amsterdam geänderten Form) vorgeschriebenen Verfahrens über die Notwendigkeit einer Gemeinschaftsaktion in diesem Bereich übereingekommen sind und die Umsetzung ihrer Rahmenvereinbarung auf Gemeinschaftsebene durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission entsprechend Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens (Artikel 139 Absatz 2 des Vertrages in seiner durch den Vertrag von Amsterdam geänderten Form) beantragt haben.

Darüber hinaus steht diese Initiative in Einklang mit den Schußfolgerungen des Europäischen Rates von Essen im Dezember 1994 und den Nachfolgemaßnahmen, insbesondere den Entschließungen des Rates zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998 und für 1999.[11]

50. Die Richtlinie des Rates erfüllt auch das Kriterium der Verhältnismäßigkeit, da sie die großen Ziele festlegt, die die Mitgliedstaaten erreichen sollen, die Ausgestaltung des Inhaltes jedoch nicht der Gemeinschaft, sondern den Sozialpartnern beläßt.

Schlußfolgerung

51. Der Rat wird gebeten, den Vorschlag für eine Richtlinie zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge anzunehmen.

---

[11] Entschließung des Rates vom 15. Dezember 1997 zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998 und Entschließung des Rates vom 9. Februar 1999 zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

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

auf Vorschlag der Kommission[12],

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Durch das Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam wurden die Vorschriften des Abkommens über die Sozialpolitik, das dem Protokoll Nr. 14 über die Sozialpolitik beigefügt war, welches dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemenschaft in seiner durch den Vertrag von Amsterdam geänderten Fassung beigefügt war, in die Arikel 136 bis 139 des Vertrages zur Grundung der Europäischen Gemeinschaft übernommen.

(2) Die Sozialpartner können entsprechend Artikel 139Absatz 2 des Vertrages einen gemeinsamen Antrag auf Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission stellen.

(3) 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”.

(4) Dem Rat gelang es nicht, einen Beschluß zu dem Vorschlag für eine Richtlinie über bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen[13] in der geänderten Fassung[14] oder dem Vorschlag

---

12 ABl. C ...

13 ABl. C 224, 8.9.1990, S.6.

14 KOM(90)533 endg.; ABl. C 305, 5.12.1990, S. 8.

für eine Richtlinie über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen[15] zu fassen.

(5) In den Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Essen wurden neue Anstrengungen gefordert "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."

(6) In der Entschließung des Rates vom 9. Februar 1999 zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 werden die Sozialpartner aufgefordert, auf allen geeigneten Ebenen Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation, darunter auch anpassungsfähige Arbeitsregelungen, auszuhandeln, um die Unternehmen produktiv und wettbewerbsfähig zu machen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Anpassungsfähigkeit und Sicherheit zu erreichen.

(7) 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.

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

(9) Die allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen - Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) - haben der Kommission am 23. März 1998 mitgeteilt, daß sie das Verfahren nach Artikel 4 des genannten Abkommens in Gang setzen wollen. In einem gemeinsamen Schreiben baten sie die Kommission um eine zusätzliche Frist von drei Monaten. Die Kommission kam dieser Bitte nach und verlängerte den Verhandlungszeitraum bis zum 30. März 1999.

(10) Die genannten branchenübergreifenden Organisationen schlossen am 18. März 1999 eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ab. Sie übermittelten der Kommission ihren gemeinsamen Antrag auf Durchführung der Vereinbarung durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission entsprechend Artikel 4 Absatz 2 des genannten Abkommens.

(11) Der Rat hat in seiner Entschließung vom 6. Dezember 1994 "Bestimmte Perspektiven einer Sozialpolitik der Europäischen Union: ein Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz in der Union"[16] die Sozialpartner

---

15 ABl. C 224, 8.9.1990, S. 4.

16 ABl. C 368, 23.12.1994, S. 6.

ersucht, die Möglichkeiten zum Abschluß von Vereinbarungen wahrzunehmen, weil sie in der Regel näher an den sozialen Problemen und der sozialen Wirklichkeit sind.

(12) In der Präambel zu der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit kündigten die Unterzeichnerparteien ihre Absicht an, zu prüfen, ob ähnliche Vereinbarungen für andere flexible Arbeitsformen erforderlich sind.

(13) Die Sozialpartner wollten den befristeten Arbeitsverträgen besonderes Augenmerk entgegenbringen, erklärten jedoch auch, daß sie beabsichtigen, den Abschluß einer ähnlichen Vereinbarung über Leiharbeit in Erwägung zu ziehen.

(14) Die Unterzeichnerparteien wollten eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge schließen, welche die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse niederlegt. Sie haben ihren Willen bekundet, durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern und einen Rahmen zu schaffen, der den Mißbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindert.

(15) Das angemessene Rechtsinstrument zur Durchführung der Rahmenvereinbarung ist eine Richtlinie im Sinne von Artikel 249 des Vertrags. Sie ist für die Mitgliedstaaten hinsichtlich des zu erreichenden Ergebnisses verbindlich, überläßt diesen jedoch die Wahl der Form und der Mittel.

(16) Entsprechend den in Artikel 5 des Vertrags genannten Grundsätzen 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.

(17) Die Kommission hat ihren Vorschlag für eine Richtlinie entsprechend ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993[17] über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik und ihrer Mitteilung vom 20. Mai 1998 zur Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene[18] unter Berücksichtigung des Repräsentativität der Unterzeichnerparteien, ihres Mandats und der Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der Rahmenvereinbarung ausgearbeitet.

(18) Die Kommission hat ihren Vorschlag für eine Richtlinie unter Berücksichtigung von Artikel 137 Absatz 2 des Vertragesausgearbeitet, der festhält, daß Richtlinien im Sozialbereich "keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben [sollen], die der

---

17 KOM(93)600, 14.12.1993.

18 KOM(96)322, 20.5.1998.

Gründung oder Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen."

(19) Im Einklang mit ihrer Mitteilung 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 Vorschlag für eine Richtlinie übermittelt.

(20) Die Kommission hat außerdem den Wirtschafts- und Sozialausschuß unterrichtet und ihm den Wortlaut der Rahmenvereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Vorschlag für eine Richtlinie übermittelt.

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

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

(23) 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.

(24) Die Durchführung der Rahmenvereinbarung trägt zur Verwirklichung der in Artikel 136 des Vertrages genannten Ziele bei -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Ziel dieser Richtlinie ist es, die am 18. März 1999 zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (UNICE, CEEP und EGB) geschlossene Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die als Anhang beigefügt ist, umzusetzen.

Artikel 2

1. Die Mitgliedstaaten können günstigere Bestimmungen einführen, als 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. Das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, bei einer Änderung der Gegebenheiten andere Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder vertragliche Vorschriften zu erlassen als diejenigen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie gelten, bleibt hiervon unberührt, sofern die Mindestvorschriften der Richtlinie eingehalten werden.

Artikel 3

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 4 genannten Zeitpunkt mit und unterrichten sie so schnell wie möglich über alle etwaigen einschlägigen Änderungen.

Artikel 4

Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich 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.

Sofern notwendig kann den Mitgliedstaaten bei besonderen Schwierigkeiten oder im Falle einer Durchführung auf tarifvertraglichem Wege nach Konsultation der Sozialpartner 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 5

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Rates
Der Präsident

ANLAGE

EGB - UNICE - CEEP

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

Präambel

Die vorliegende Rahmenvereinbarung ist ein Beispiel für die Rolle, die Sozialpartner im Rahmen der 1997 auf der Sondertagung in Luxemburg vereinbarten europäischen Beschäftigungsstrategie spielen können, und nach der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ein weiterer Beitrag auf dem Weg zu einem besseren Gleichgewicht zwischen "Flexibilität der Arbeitszeit und Sicherheit der Arbeitnehmer".

Die Unterzeichnerparteien dieser Vereinbarung erkennen an, daß unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden. Sie erkennen auch an, daß befristete Beschäftigungsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen.

Die Vereinbarung legt die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge in der Erkenntnis nieder, daß bei ihrer genauen Anwendung die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen nationalen, sektoralen und saisonalen Situation berücksichtigt werden müssen. Sie macht den Willen der Sozialpartner deutlich, einen allgemeinen Rahmen zu schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert und die Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage ermöglicht.

Die Vereinbarung gilt für Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen mit Ausnahme derer, die einem Unternehmen von einer Leiharbeitsagentur zur Verfügung gestellt werden. Es ist die Absicht der Parteien, den Abschluß einer ähnlichen Vereinbarung über Leiharbeit in Erwägung zu ziehen.

Die Vereinbarung erstreckt sich auf die Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen und erkennt an, daß Fragen der gesetzlichen Regelung der sozialen Sicherheit der Entscheidung der Mitgliedstaaten unterliegen. Die Sozialpartner nehmen in diesem Sinne von der Erklärung zur Beschäftigung des Europäischen Rates von Dublin aus dem Jahre 1996 Kenntnis, in der unter anderem betont wird, 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 wiederholen ihre bereits 1997 in der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit geäußerte Ansicht, daß die Mitgliedstaaten die Erklärung unverzüglich umsetzen sollten.

Außerdem wird anerkannt, daß Innovationen in den betrieblichen Sozialschutzsystemen erforderlich sind, um sie an die Bedingungen von heute anzupassen und insbesondere die Übertragbarkeit von Ansprüchen zu ermöglichen.

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 (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Union beigefügt ist, unterzeichnet haben, durch Ratsbeschluß verbindlich werden.

Die Unterzeichnerparteien ersuchen die Kommission, die Mitgliedstaaten in ihrem Vorschlag zur Umsetzung dieser Vereinbarung aufzufordern, die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, um dem Ratsbeschluß innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach seiner Verabschiedung nachzukommen, oder sich zu vergewissern[19], daß die Sozialpartner die notwendigen Maßnahmen vor Ablauf dieser Frist im Wege einer Vereinbarung ergreifen. Bei besonderen Schwierigkeiten oder einer Umsetzung auf dem Wege des Tarifvertrags haben die Mitgliedstaaten nach Konsultation der Sozialpartner gegebenenfalls zusätzlich bis zu einem Jahr Zeit, dieser Bestimmung nachzukommen.

Die Unterzeichnerparteien bitten darum, daß die Sozialpartner vor jeder Maßnahme, die Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten zur Erfüllung dieser Vereinbarung betrifft, konsultiert werden.

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, das dem Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Union beigefügt 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 Arbeitnehmersicherheit an, eine gesetzlich bindende Gemeinschaftsmaßnahme vorschlagen zu wollen.

---

[19] Im Sinne von Artikel 2 Absatz 4 des Abkommens über die Sozialpolitik, das dem Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Union beigefügt ist.

4. Das Europäische Parlament forderte die Kommission in seiner Stellungnahme zum Vorschlag für eine Richtlinie über Teilzeitarbeit auf, unverzüglich Vorschläge für Richtlinien über andere Formen der flexiblen Arbeit wie befristete Arbeitsverträge und Leiharbeit zu unterbreiten.

5. In den Schlußfolgerungen des ausserordentlichen Gibfeltreffens über Beschäftigungsfragen in Luxemburg ersuchte der Europäische Rat die Sozialpartner, "Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation, darunter flexible Arbeitsregelungen, auszuhandeln, um die Unternehmen produktiv und wettbewerbsfähig zu machen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit zu erreichen".

6. Unbefristete Arbeitsverträge sind die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses. Sie tragen zur Lebensqualität der Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit bei.

7. Die aus objektiven Gründen erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge hilft Mißbrauch zu vermeiden.

8. Befristete Arbeitsverträge sind für die Beschäftigung in bestimmten Branchen, Berufen und Tätigkeiten charakteristisch und können den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entsprechen.

9. Da mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen in der Europäischen Union Frauen sind, kann diese Vereinbarung zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern beitragen.

10. Die Vereinbarung überläßt es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern, die Anwendungsmodalitäten ihrer allgemeinen Grundsätze, Mindestvorschriften und Bestimmungen zu definieren, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten und den Umständen bestimmter Branchen und Berufe einschließlich saisonaler Tätigkeiten Rechnung zu tragen.

11. Die Vereinbarung berücksichtigt die Notwendigkeit, die sozialpolitischen Rahmenbedingungen zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Gemeinschaft zu fördern und verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Zwänge zu vermeiden, die Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen behindern könnten.

12. 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;

haben die Unterzeichnerparteien folgendes vereinbart:

Paragraph 1: Gegenstand

Diese Vereinbarung soll:

a) durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern;

b) einen Rahmen schaffen, der den Mißbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.

Paragraph 2: Anwendungsbereich

1. Diese Vereinbarung gilt für befristet beschäftige Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.

2. Die Mitgliedstaaten, nach Anhörung der Sozialpartner, und/oder die Sozialpartner können vorsehen, daß diese Vereinbarung nicht gilt für:

   a) Berufsausbildungsverhältnisse und Auszubildendensysteme;

   b) Arbeitsverträge und -verhältnisse, die im Rahmen eines besonderen öffentlichen oder von der öffentlichen Hand unterstützten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- oder Umschulungsprogramms abgeschlossen wurden.

Paragraph 3: Definitionen

Im Sinne dieser Vereinbarung ist:

1. unter "befristet beschäftigter Arbeitnehmer" eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis zu verstehen, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird.

2. unter "vergleichbarem Dauerbeschäftigten" ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis zu verstehen, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind.

   Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder in Ermangelung eines solchen gemäß den nationalen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder den Gepflogenheiten.

Paragraph 4: Grundsatz der Nichtdiskriminierung

1. Befristet beschäftige Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Bestimmung werden von den Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner und/oder von den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.

4. In Bezug auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen gelten für befristet beschäftige Arbeitnehmer dieselben Betriebszugehörigkeitszeiten wie für Dauerbeschäftigte, es sei denn, unterschiedliche Betriebszugehörigkeitszeiten sind aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Paragraph 5: Maßnahmen zur Vermeidung von Mißbrauch

1. Um Mißbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung der Sozialpartner und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Mißbrauchsverhinderung bestehen, unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen:

   a) sachliche Gründe, die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;

   b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;

c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.

2. Die Mitgliedstaaten, nach Anhörung der Sozialpartner, und/oder die Sozialpartner legen gegebenenfalls fest, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse:

a) als "aufeinanderfolgend" zu betrachten sind;

b) als unbefristete Verträge oder Verhältnisse zu gelten haben;

Paragraph 6: Information und Beschäftigungsmöglichkeiten

1. Die Arbeitgeber informieren die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über Stellen, die im Unternehmen oder Betrieb frei werden, damit diese die gleichen Chancen auf einen sicheren unbefristeten Arbeitsplatz haben wie andere Arbeitnehmer. Diese Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

2. Die Arbeitgeber erleichtern den befristet beschäftigten Arbeitnehmern, soweit dies möglich ist, den Zugang zu angemessenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Verbesserung ihrer Fertigkeiten, ihr berufliches Fortkommen und ihre berufliche Mobilität fördern.

Paragraph 7: Information und Konsultation

1. Befristetet beschäftigte Arbeitnehmer werden entsprechend den nationalen Rechtvorschriften bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen in den Unternehmen berücksichtig, die nach den Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten vorgesehen sind.

2. Die Anwendungsmodalitäten des Paragraphs 7.1. werden von den Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner und/oder von den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten und von Paragraph 4 Absatz 1 festgelegt.

3. Die Arbeitgeber ziehen, soweit dies möglich ist, eine angemessene Information der vorhandenen Arbeitnehmervertretungsgremien über befristete Arbeitsverhältnisse im Unternehmen in Erwägung.

Paragraph 8 : Umsetzungsbestimmungen

1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können günstigere Bestimmungen für Arbeitnehmer beibehalten oder einführen, als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind.

2. Diese Vereinbarung gilt unbeschadet spezifischerer Gemeinschaftsbestimmungen, insbesondere der Gemeinschaftsbestimmungen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Männern und Frauen.

3. Die Umsetzung dieser Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von der Vereinbarung erfaßten Bereich dienen.

4. Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht das Recht der Sozialpartner, auf der geeigneten, einschließlich der europäischen Ebene Vereinbarungen zu schließen, die Bestimmungen dieser Vereinbarung unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der betroffenen Sozialpartner anpassen und/oder ergänzen.

5. Die Vermeidung und Behandlung von Streitfällen und Beschwerden, die sich aus der Anwendung dieser Vereinbarung ergeben, erfolgen im Einklang mit den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und den einzelstaatlichen Gepflogenheiten.

6. Falls eine der Unterzeichnerparteien dies beantragt, nehmen diese fünf Jahre nach dem Datum des Ratsbeschlusses eine Überprüfung der Anwendung dieser Vereinbarung vor.

FRITZ VERZETNITSCH	**GEORGES JACOBS**	**ANTONIO CASTELLANO AUYANET**
EGB-Präsident	UNICE-Präsident	CEEP-Präsident

EMILIO GABAGLIO	**DIRK F. HUDIG**	**JYTTE FREDENSBORG**
Generalsekretär, EGB	Generalsekretär, UNICE	Generalsekretärin, CEEP

18. März 1999

ANHANG

FOLGENABSCHÄTZUNGSBOGEN

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 befristete Arbeitsverträge

Dokument Nr. 99005

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 befristete Arbeitsverträge gemäß Artikel 139 Absatz 2 des 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 Mitteilung über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik[20] hat die Kommission eine dreifache Prüfung der Vereinbarung vorgenommen. Sie ist der Ansicht, daß alle Bedingungen erfüllt sind (Repräsentativität der Unterzeichnerparteien, Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der Vereinbarung, Einhaltung der spezifischen Bestimmungen zu den KMU) und daß ihr Vorschlag für eine Richtlinie des Rates angenommen werden sollte.

Auswirkungen auf die Unternehmen

2. Wer ist von dem Vorschlag betroffen?

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

---

[20] KOM(93) 600 endg.

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

Entsprechend Bestimmung 1 der Rahmenvereinbarung müssen die Unternehmen sicherstellen, daß jegliche Diskriminierung der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis unterbunden wird.

Die Rahmenvereinbarung erlaubt Arbeitgebern den Abschluss befristeter Arbeitsverträge im Rahmen der besonderen nationalen und sektoralen Vorschriften (Bestimmung 5 der Vereinbarung), aber sie zielt darauf ab, einen Missbrauch von befristeten Arbeitsvertägen und –beziehungen zu verhindern.

Mehrere Bestimmungen verweisen auf die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten der einzelnen Mitgliedstaaten und/oder auf die Sozialpartner auf geeigneter Ebene, wobei den Unternehmen ein weiter Handlungsspielraum eingeräumt wird.

Aus diesem Grunde werden die genauen Anforderungen, die an die Wirtschaft gestellt werden, zu einem grossen Teil auf nationaler, sektoraler oder betrieblicher Ebene festgelegt.

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

Die Durchführung der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist ein Beitrag zur Umsetzung des vom Europäischen Rat von Essen festgelegten zweiten Schwerpunkts, nämlich der Einführung neuer und flexibler Beschäftigungsformen. In den Schlußfolgerungen des Sondergipfels von Luxemburg ersuchte der Europäische Rat die Sozialpartner, "Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation, darunter auch anpassungsfähige Arbeitsregelungen, auszuhandeln, um die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Anpassungsfähigkeit und Sicherheit zu erreichen." Eine von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgehandelte Vereinbarung zu diesem Thema ist das geeignetste Instrument, um den Interessen beider Seiten gerecht zu werden.

Da es sich um eine Rahmenvereinbarung handelt, die einen beträchtlichen Spielraum bei ihrer Umsetzung belässt, lassen sich die genauen wirtschaftlichen Auswirkungen zumal vor ihrer Umsetzung auf der europäischen Ebene nicht bestimmen. Die wirtschaftlichen Auswirkungen werden von der Art der Umsetzung der Richtlinie und ihrer Anwendung auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene abhängen insbesondere wegen der Flexibilität; die durch Bestimmung 5 der Vereinbarung eingeräumt wird.

Statistisch waren 1997 in der EU 11 % der männlichen und 13 % der weiblichen Beschäftigten unter einem befristeten Arbeitsvertrag. Da die Vereinbarung solche Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen von einer Leiharbeitsagentur zur Verfügung gestellt werden, nicht erfasst, liegt der Anteil der Arbeitnehmer, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, unter 10 % aller Arbeitnehmer in der EU. Allerdings steigt dieser Anteil beständig.[21] Die

[21] Beschäftigung in Europa 1998 - Report.

Vereinbarung bietet einen ausgeglichenen und flexiblen Rahmen, der einerseits der zunehmenden Tendenz, befristete Arbeitsverträge zu verwenden, Rechnung trägt und der andererseits den Missbrauch von befristeten Arbeitsverträgen verhindert.

In diesem Zusammenhang sollte auch erwähnt werden, dass die Sozialpartner im zweiten Absatz der Präambel zur Vereinbarung anerkennen, dass befristete Arbeitsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen.

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

Der besonderen Situation der KMU wurde bei der Erarbeitung des Wortlauts der Rahmenvereinbarung besondere Aufmerksamkeit gewidmet. In der Erwägung 11 wird ausdrücklich wie folgt auf sie Bezug genommen:

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

Selbstverständlich sieht die Rahmenvereinbarung keine ausdrückliche Ausnahme vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung zugunsten der KMU vor. Bestimmung 5, in der die Maßnahmen zur Vermeidung von Mißbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse niedergelegt sind, hält allerdings fest, daß diese Maßnahmen "unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien" zu ergreifen sind. Außerdem sieht Absatz 1 der Bestimmung 5 vor, daß "eine oder mehrere" der drei genannten Maßnahmen zu ergreifen sind. Dieser Spielraum bei der Durchführung der Maßnahmen zur Vermeidung von Mißbrauch ermöglicht die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer von KMU. Dieser Aspekt wird desweiteren in der allgemeinen Erwägung 9 unterstrichen, die wie folgt lautet: "Die Vereinbarung überläßt es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern, die Anwendungsmodalitäten ihrer allgemeinen Grundsätze, Mindestvorschriften und Bestimmungen zu definieren, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten und den Umständen bestimmter Branchen und Berufe einschließlich saisonaler Tätigkeiten Rechnung zu tragen."

In näheren Bestimmungen (2.1, 2.2, 3.2, 4.3, 5.2, 7.2) wird für die Anwendungsmodalitäten Bezug auf die einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten und/oder auf die Sozialpartner Bezug genommen. Wenn die KMU auch nicht ausdrücklich erwähnt werden, so räumen diese Bestimmungen jedoch die Möglichkeit ein, erforderlichenfalls einzelstaatliche Bestimmungen zu erlassen, die deren besonderen Anforderungen Rechnung tragen.

Diese Bestimmungen belegen den Willen der Sozialpartner, bei den Rechten und Pflichten, die sich aus der Vereinbarung ergeben, Handlungsspielraum zu lassen,

damit den besonderen Bedürfnissen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen in bestimmten Branchen und/oder bestimmter Kategorien von Arbeitnehmern und Unternehmen, einschließlich der KMU, Rechnung getragen werden kann (vgl. allgemeine Erwägungen 5, 8 und 12).

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 Organisationen[22] ihre Stellungnahme abgeben. Sie wurden außerdem von der Kommission zu einer Anhörung über die Rahmenvereinbarung eingeladen. Hinsichtlich ihrer Standpunkte siehe Punkte 22 bis 25 der Begründung.

[22] Entsprechend der Mitteilung über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik: KOM(93) 600, 14.12.1993.