KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 15.07.1997
KOM(97) 334 endg.

WEISSBUCH ZU DEN SEKTOREN UND TÄTIGKEITSBEREICHEN, DIE VON DER ARBEITSZEITRICHTLINIE AUSGESCHLOSSEN SIND

Weißbuch zu den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Arbeitszeitrichtlinie ausgeschlossen sind

Inhaltsangabe

EINLEITUNG 3

TEIL EINS: HINTERGRÜNDE UND ANALYSE 3

Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer 3
Die Arbeitszeitrichtlinie 3
Öffentliche Sicherheit 4
Darstellung des Problems 5
  Art und Umfang des Ausschlusses 5
  Selbständige 6
Beschäftigung in den ausgeschlossenen Sektoren 6
Die Rechtslage in den Mitgliedstaaten in rechtlicher und vertraglicher Hinsicht 6
Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene 7
  Paritätische Ausschüsse und Studien 8
Analyse der einzelnen Sektoren und Beurteilung 8
  Straßenverkehr 9
  Schienenverkehr 10
  Innerstädtischer Personenverkehr 11
  Binnenschiffahrt 11
  Luftfahrt 12
  Seeverkehr 13
  Seefischerei 15
  Andere Tätigkeiten auf See 16
  Ärzte in der Ausbildung 17

TEIL ZWEI: OPTIONEN 19

Aktionskriterien 19
Aktionsmöglichkeiten 19
  Option 1: Unverbindlicher Ansatz 19
  Option 2: Rein sektoraler Ansatz 20
  Option 3: Differenzierter Ansatz 20
  Option 4: Rein horizontaler Ansatz 21

TEIL DREI: ZUKÜNFTIGE VORGEHENSWEISE 22

Vorgeschlagenes Vorgehen 22

SCHLUSSFOLGERUNG 25

ANHANG 27

Weißbuch zu den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Arbeitszeitrichtlinie ausgeschlossen sind

EINLEITUNG

1. Im Weißbuch soll aufgezeigt werden, wie im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung der Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer sichergestellt werden können, die zur Zeit vom Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie (93/104/EG) ausgenommen sind.

2. Das Weißbuch umfaßt drei Teile. Im ersten werden die Hintergründe erläutert und die Gegebenheiten analysiert. Im zweiten Teil werden verschiedene Optionen dargelegt. Im dritten Teil erläutert die Kommission, wie, vorbehaltlich der Reaktionen zum Weißbuch, ihrer Ansicht nach weiter vorgegangen werden sollte.

3. Das Weißbuch wurde nach einer informellen Anhörung der Sozialpartner erarbeitet, denen ein Arbeitspapier der Kommission vorgelegt worden war.

TEIL EINS: HINTERGRÜNDE UND ANALYSE

Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer

4. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer enthält Bestimmungen zur Regelung der Arbeits- und der Urlaubszeit. In Punkt 7 wird auf die Annäherung der Bedingungen für Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung eingegangen. Punkt 8 besagt, daß jeder Arbeitnehmer auf eine wöchentliche Ruhezeit und auf einen bezahlten Jahresurlaub Anspruch hat. In Punkt 19 wird erklärt, daß jeder Arbeitnehmer in seiner Arbeitsumwelt zufriedenstellende Bedingungen für Gesundheitsschutz und Sicherheit vorfinden muß.

Die Arbeitszeitrichtlinie

5. Am 23. November 1993 erließ der Ministerrat die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Sie beruht auf Artikel 118 a des EG-Vertrags, der folgendes besagt, „*Die Mitgliedstaaten bemühen sich, die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zu fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen...*".

6. Hauptziel der Richtlinie ist der Schutz der Arbeitnehmer vor einer Beeinträchtigung ihrer Sicherheit und ihrer Gesundheit infolge übermäßig langer Arbeitszeiten, unzureichender Ruhepausen oder einer unausgewogenen Arbeitsorganisation. In der Richtlinie ist insbesondere folgendes vorgesehen (Artikel 3 bis 8):

- eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden pro Tag;
- eine Ruhepause bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden;

- eine Mindestruhezeit von einem Tag pro Woche;
- eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden einschließlich der Überstunden;
- einen bezahlten Jahresurlaub von 4 Wochen;
- eine durchschnittliche Arbeitszeit für Nachtarbeiter von 8 Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum.

7. Die Richtlinie enthält ebenfalls Bestimmungen zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Nacht- und Schichtarbeitern. Ferner müssen alle erforderlichen Maßnahmen getroffen werden, damit bei der Gestaltung der Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus dem allgemeinen Grundsatz Rechnung getragen wird, daß die Arbeit dem Menschen angepaßt werden muß.

8. Die Richtlinie enthält umfassende Bestimmungen zur Gewährleistung einer flexiblen Anwendung der Grundsätze der Richtlinie in besonderen Fällen. Insbesondere sieht die Richtlinie Abweichungen von allen wichtigen Bestimmungen, mit Ausnahme der Regelung für den Jahresurlaub, für ein breites Spektrum von Begleitumständen vor. Dazu rechnen folgende: "...Tätigkeiten, die durch eine Entfernung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers oder durch eine Entfernung zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen des Arbeitnehmers gekennzeichnet sind...", "...Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, daß die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muß..." "...im Falle eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalls,..." sowie "... im Falle eines Unfalles oder der Gefahr eines unmittelbar bevorstehenden Unfalls...". Darüber hinaus kann von denselben Bestimmungen im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern hinsichtlich sämtlicher Aktivitäten abgewichen werden. Diese Abweichungen sind üblicherweise zulässig "...unter der Voraussetzung...,daß die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten...erhalten...". Im Fall der Bestimmung hinsichtlich einer maximalen durchschnittlichen Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche lassen die Abweichungsmöglichkeiten zu, daß die „Bezugszeiträume" für die Berechnung von Durchschnittswerten in allen Fällen, in denen Abweichungen zulässig sind, bis zu sechs Monaten betragen dürfen, und bis zu zwölf Monaten , sofern dies in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern festgelegt worden ist.

9. Die Mitgliedstaaten sollten die Richtlinie spätestens zum 23. November 1996 in ihre Rechtsordnung umgesetzt haben.

Öffentliche Sicherheit

10. Obwohl das Weißbuch zu Recht die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zum Thema hat, möchte die Kommission dennoch die Vorteile hervorheben, die sich für die Öffentlichkeit durch angemessene Arbeitszeitregelungen in allen Sektoren ergeben können. Dies gilt insbesondere für die Verkehrssektoren und die Ärzte in der Ausbildung; in diesen

Tätigkeitsbereichen kann eine durch übermäßig lange Arbeitszeiten hervorgerufene Erschöpfung das Wohlbefinden und die Sicherheit Dritter unmittelbar gefährden. Im EG-Vertrag sind erforderlichenfalls in bestimmten Bereichen spezifische Gemeinschaftsmaßnahmen zur Gewährleistung eines hohen Niveaus der Verkehrssicherheit vorgesehen. Betreffen derartige Maßnahmen die Arbeits(Fahr)zeiten, so muß Übereinstimmung mit Maßnahmen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein.

Darstellung des Problems

Art und Umfang des Ausschlusses

11. Im ursprünglichen Entwurf der Kommission für eine Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung waren alle Wirtschaftssektoren und Tätigkeitsbereiche abgedeckt. Der Rat beschloß jedoch, bestimmte Sektoren und Bereiche aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie auszuschließen. In der Richtlinie wird der Anwendungsbereich wie folgt bestimmt: *„Diese Richtlinie findet ... Anwendung auf alle ... Tätigkeitsbereiche, mit Ausnahme des Straßen-, Luft-, See- und Schienenverkehrs, der Binnenschiffahrt, der Seefischerei, anderer Tätigkeiten auf See sowie der Tätigkeiten der Ärzte in der Ausbildung"* (Artikel 1 Absatz 3).

12. Die sechzehnte Erwägung der Richtlinie lautet wie folgt: *„In bestimmten Sektoren, die nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, kann es aufgrund der besonderen Art der Arbeit erforderlich sein, getrennte Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung zu treffen"*.

13. Der Rat war also der Auffassung, daß der Ausschluß bestimmter Tätigkeitsbereiche unmittelbar durch die Art der beruflichen Tätigkeit bedingt ist, und nicht durch etwaige Erwägungen, daß Sicherheit und Gesundheit in bezug auf die Arbeitszeit in diesen Sektoren und Tätigkeitsbereichen bereits ausreichend geschützt seien. All diesen Bereichen, mit Ausnahme des Bereiches "Ärzte in der Ausbildung", ist jedoch gemein, daß die Beschäftigten aufgrund der besonderen Aufgaben, mit denen sie betraut sind, über gewisse Zeiträume hinweg ihrem Wohnort fernbleiben müssen.

14. Die Formulierung der Ausnahmen wurde so ausgelegt, daß alle Personen, die im Verkehrssektor und in der Seefischerei tätig sind, selbst dann aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen sind, wenn sie einer ortsgebundenen Tätigkeit nachgehen. Die Kommission ist der Auffassung, daß dieser Punkt einer Klärung bedarf, da es keinen objektiven Grund dafür gibt, "nicht-mobile" Arbeitnehmer anders als Arbeitnehmer zu behandeln, die vergleichbare Aufgaben in anderen Sektoren wahrnehmen. Die Art der Tätigkeit sollte zugrunde gelegt werden und nicht eine Definition des „Sektors", in dem der Beschäftigte tätig ist.

15. Bei den „anderen Tätigkeiten auf See" und den „Ärzten in der Ausbildung" besteht ein mittelbarer bzw. unmittelbarer Bezug auf „Tätigkeiten", so daß hier keine

Definitionsprobleme hinsichtlich der betroffenen Arbeiten auftreten.

Selbständige

16. Selbständige fallen nicht unter die Richtlinie 93/104/EG. In bestimmten ausgeschlossenen Sektoren, so etwa im Straßenverkehr und in der Binnenschiffahrt, gibt es zahlreiche selbständig Erwerbstätige. Dies gilt jedoch auch für andere Sektoren, wie etwa das Baugewerbe, die bereits in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. Das Argument, daß bestimmte Sektoren weiterhin einer Sonderbehandlung bedürften, nur weil die Zahl der selbständig Erwerbstätigen dort sehr hoch sei, ist daher nicht stichhaltig. Das heisst nicht, dass selbständig Erwerbstätige von der gesamten Gemeinschaftsgesetzgebung ausgeschlossen sind. Beispielsweise im Straßenverkehr, dem in wirtschaftlicher Hinsicht wichtigsten ausgeschlossenen Sektor, gelten für selbständig Erwerbstätige die bestehenden Bestimmungen zur Regelung der Lenkzeit.

17. Die Zielsetzung ist zwar der Schutz der Gesundheit und der Sicherheit, die Kommission ist sich jedoch der Möglichkeit von Wettbewerbsverzerrungen und der Erfordernisse der Verkehrssicherheit bewusst. Daher wird im Weißbuch ein integrierter Ansatz für die Ausführung der gemeinschaftlichen Verkehrs- und Sozialpolitik befürwortet.

Beschäftigung in den ausgeschlossenen Sektoren

18. Die Gesamtbeschäftigung, einschliesslich der selbständig Erwerbstätigen der aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommenen Sektoren und Bereiche liegt bei etwa 5,6 Millionen (etwa 4% aller Beschäftigten in der EU[1]). Insgesamt 3,5 Millionen davon sind im Straßenverkehr tätig. Zusätzlich sind etwa 3 Millionen Personen im Werksverkehr[2] beschäftigt, die nicht vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen sind. Schätzungen über die Gesamtzahl der Beschäftigten in den einzelnen Sektoren und Tätigkeitsbereichen werden im Anhang angeführt. Genauere Informationen sind der Analyse der einzelnen Sektoren (siehe Ziffern 28 bis 53) zu entnehmen.

Die Rechtslage in den Mitgliedstaaten in gesetzlicher und vertraglicher Hinsicht

19. Seit Erlaß der Richtlinie im Jahre 1993 sind wesentliche Änderungen an den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgenommen worden. Diese spiegeln sowohl die von den Mitgliedstaaten ergriffenen Maßnahmen zur Durchführung der Richtlinie als auch Bemühungen zur Förderung einer größeren Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung wider, die häufig mit einer Verkürzung der Arbeitszeit verbunden ist. Vor kurzem führte die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen eine Studie über gesetzliche und vertragliche

---

1 Quelle: Beschäftigung in Europa 1996

2 Vor allem chemische Erzeugnisse, Erdölprodukte, Agrarnahrungsmittel, Baugewerbe und Groß- bzw. Einzelhandel).

Einschränkungen der Arbeitszeit in der Europäischen Union[3] durch.

20. Der Umfang, in dem Arbeitnehmer allgemeinen oder sektorspezifischen Arbeitszeitbestimmungen unterworfen sind, ist je nach Mitgliedstaat und Sektor sehr unterschiedlich. In allen Mitgliedstaaten gibt es ein gewisses Maß an Rechtsvorschriften, die für bestimmte Kategorien von Beschäftigten einen gewissen Schutz im Hinblick auf die Arbeitszeit sichern. Anscheinend sind diese Bestimmungen jedoch weder einheitlich noch kohärent. In einigen Fällen gelten allgemeine Arbeitszeitbestimmungen für einige (oder alle) ausgeschlossenen Sektoren und Tätigkeitsbereiche, und in anderen Fällen gibt es einschlägige Rechtsvorschriften für einen bestimmten Sektor. In den meisten Ländern werden die Rechtsvorschriften durch Tarifverträge ergänzt. In der Mehrzahl der Mitgliedstaaten gibt es jedoch Rechtsvorschriften zur Festlegung des jährlichen Mindesturlaubs für fast alle Sektoren.

Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene

21. Bei den Verhandlungen mit dem Europäischen Parlament während der zweiten Lesung stellte die Kommission Maßnahmen im Zusammenhang mit den aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossenen Sektoren und Tätigkeitsbereichen in Aussicht. So heißt es beispielsweise in der Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament[4], daß die Kommission ihre Absicht dargelegt hat, „ *so bald wie möglich angemessene Initiativen für die verschiedenen vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommenen Sektoren zu ergreifen. Die Vorbereitungsarbeiten für diese Initiativen wurden im Rahmen der sektoriellen Paritätischen Ausschüsse (sofern vorhanden) für die betroffenen Sektoren eingeleitet*".

22. Im Mittelfristigen Sozialpolitischen Aktionsprogramm 1995-1997 hält die Kommission fest, daß „*Gespräche mit den Sozialpartnern und/oder Studien darüber fortgesetzt werden, wie sich sicherstellen läßt, daß die von der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung ausgenommenen Tätigkeitsbereiche angemessen erfaßt werden..... Falls erforderlich, wird die Kommission erwägen, Vorschläge zur Ergänzung der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung im Zeitraum 1996-1997 vorzulegen*".

23. Das Europäische Parlament gab in seiner Entschließung zu dem mittelfristigen sozialpolitischen Aktionsprogramm 1995-1997 „*dem Wunsch Ausdruck, daß die Kommission in ihrem anstehenden Arbeitsprogramm für 1996 Legislativvorschläge über Richtlinien über die Arbeitszeit in den Bereichen, die von der Arbeitszeitrichtlinie ausgenommen sind, und über Maßnahmen zu*

[3] Legal and Contractual Limitations to Working Time in the European Union, veröffentlicht durch das Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften und Eurostat Publications

[4] SEC(93) 1074 vom 2. Juli 1993

Bereich des sozialen Dialogs macht". In der Entschließung über eine Verkürzung und Anpassung der Arbeitszeit forderte das Europäische Parlament die Kommission dazu auf, ... die Sozialpartner dazu zu veranlassen, ... Konsultationen auf europäischer Ebene vorzunehmen, um flexible Vereinbarungen zur Verkürzung und Anpassung der Arbeitszeit insbesondere in den Sektoren zu erzielen, die zur Zeit von der Arbeitszeitrichtlinie ausgeschlossen sind.

24. In ihrem Aktionsprogramm über die gemeinsame Verkehrspolitik (1995-2000) kündigte die Kommission ihre Absicht an, Arbeitszeitregelungen, die an die besonderen Bedürfnisse der einzelnen Tätigkeiten im Verkehrsbereich angepaßt sind, in die Wege zu leiten, sobald einigermaßen eindeutige Diskussionsergebnisse der Sozialpartner vorliegen[5]. In seiner Entschließung zu diesem Aktionsprogramm unterstrich das Europäische Parlament die Notwendigkeit von Rechtsvorschlägen hinsichtlich der Arbeitszeit im Transportsektor, insbesondere für die Bereiche, in denen die Sozialpartner nicht zu einem Übereinkommen gelangen.

Paritätische Ausschüsse und Studien

25. In den fünf Verkehrssektoren und in der Seefischerei erfolgen die Aussprachen zwischen den Sozialpartnern im Rahmen europäischer Paritätischer Ausschüsse.

26. Die Kommission bat die Paritätischen Ausschüsse, eine gemeinsame Bestandsaufnahme der für ihren jeweiligen Sektor geltenden Arbeitszeitregelungen sowie Anregungen dazu vorzulegen, wie die Grundsätze der Richtlinie für sie angepaßt werden könnten.

27. Am 16. Juni 1995 trafen die Kommissionsmitglieder Pádraig Flynn und Neil Kinnock mit den fünf Paritätischen Ausschüssen für Verkehr zusammen. Auf dieser Sitzung herrschte Einigkeit darüber, daß es nicht gerechtfertigt sei, „nicht-mobile" Arbeitnehmer vom Anwendungsbereich der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften über die Arbeitszeit auszunehmen, und daß hier Abhilfe geschaffen werden müsse.

28. Für die Tätigkeitsbereiche „andere Tätigkeiten auf See" und „Ärzte in der Ausbildung" veranlaßte die Kommission die Durchführung von Studien zur Faktenerhebung über die in diesen Sektoren geltende Arbeitszeit, die als Grundlage für die nachfolgende Analyse dieser Tätigkeitsbereiche dienten.

Analyse der einzelnen Sektoren und Beurteilung

29. In diesem Abschnitt werden die Besonderheiten und spezifischen Fragen der Arbeitszeitregelung in jedem Sektor und jedem Tätigkeitsbereich, insbesondere der Beschäftigungsstand, sowie die Erörterungen innerhalb der einschlägigen Paritätischen Ausschüsse bzw. die Ansichten der Sozialpartner untersucht. Nach jeder Analyse wird bewertet, ob Rechtsvorschriften zur Regelung der

[5] Vgl. KOM(95) 302 endg.

Arbeitszeit in dem betreffenden Sektor möglich sind und welche Hindernisse bei einer Erweiterung des Anwendungsbereichs der Arbeitszeitrichtlinie auf Arbeitnehmer des fraglichen Sektors entstehen könnten.

Straßenverkehr

30. Der Straßenverkehr ist bei weitem der größte der von dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommenen Sektoren. Genaue Zahlen sind schwer zu ermitteln. Schätzungen[6] zufolge sind in der EU insgesamt 6,5 Millionen Personen in diesem Sektor tätig, von denen sehr viele selbständig Erwerbstätige sind. Etwa 1,2 Millionen Personen sind in der Personenbeförderung, etwa 2,1 Millionen in der Güterbeförderung für Dritte und 3 bis 3,5 Millionen im Rahmen des Werkverkehrs tätig (vor allem chemische Erzeugnisse, Erdölprodukte, Agrarnahrungsmittel, Baugewerbe und Groß- bzw. Einzelhandel). Es sei allerdings darauf hingewiesen, daß im Werkverkehr Beschäftigte bereits unter die Richtlinie fallen.

31. Dieser Sektor ist der einzige, in dem es einschlägige gemeinschaftliche Rechtsvorschriften gibt. Nach der Verordnung 3820/85 darf die Tageslenkzeit 9 Stunden nicht überschreiten; sie kann allerdings zweimal pro Woche auf 10 Stunden verlängert werden. Vorgeschrieben sind eine Unterbrechung von mindestens 45 Minuten nach einer Lenkzeit von 4 1/2 Stunden sowie eine tägliche Mindestruhezeit von 11 Stunden, die höchstens dreimal pro Woche auf nicht weniger als 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden darf (unter der Voraussetzung, daß in der nachfolgenden Woche Ausgleichsruhezeiten gewährt werden). Es gibt jedoch wichtige Unterschiede zwischen dieser Verordnung und der Arbeitszeitrichtlinie. So zielen die Bestimmungen der Verordnung 3820/85 nicht nur auf den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer ab, sondern bezwecken in erster Linie die Harmonisierung der Wettbewerbsbedingungen zwischen allen Straßenverkehrsunternehmen, sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sicherheit im Straßenverkehr im allgemeinen. Aufgrund ihres direkten Bezugs zur Straßenverkehrssicherheit gilt die Verordnung nicht nur für unselbständig, sondern auch für selbständig tätige Fahrer.

32. Allerdings legt die Verordnung 3820/85 außer der Lenkzeit keine maximale Arbeitszeit fest, z.B. für Tätigkeiten wie Auf- und Abladen, die einen großen Teil der täglichen Arbeitszeit der Fahrer ausmachen können, jedoch nicht durch die Verordnung abgedeckt sind. In bestimmten Fällen kann dies zu einer außerordentlich langen Gesamtarbeitszeit führen. Außerdem gibt es zahlreiche Ausschlüsse und viele Möglichkeiten für weitere Ausnahmen von der Verordnung. Demzufolge gelten derzeit unterschiedliche Regelungen in der Gemeinschaft, die zu beträchtlicher Wettbewerbsverzerrung führen. Das bedeutet, daß [illegible] Straßentransportgewerbe [illegible]

[6] Road Transport in the European Union: Aspects of the Organization and Enforcement of Working and Driving Time Regulations.

Probleme auftreten können, die bereits zu schwerwiegenden Störungen im Transportsektor geführt haben und eine große Beeinträchtigung des freien Waren- und Dienstleistungsverkehrs sowie der Freizügigkeit bewirken. Diese Mängel müssen durch geeignete Gemeinschaftsmassnahmen beseitigt werden.

33. Die Arbeitgeber machen geltend, daß eine bessere Anwendung bereits bestehender Bestimmungen neuen Bestimmungen vorzuziehen sei. Die Gewerkschaften hingegen heben die Notwendigkeit hervor, die gesamte Arbeitszeit abzudecken. Gegen Ende 1996 nahm der Paritätische Ausschuß seine Erörterungen wieder auf; eine gemeinsame Grundlage für eine Einigung scheint jedoch nicht gegeben zu sein.

34. Für mobile Arbeitnehmer im Fernverkehr ist die Bestimmung der Arbeitszeitrichtlinie, die eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit auferlegt, sicherlich am schwierigsten durchzusetzen. Ähnliche Bestimmungen sind jedoch bereits in der Verordnung 3820/85 enthalten, bei der es sich um das geeignetste Instrument handelt, um das Problem der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten für mobile Arbeitnehmer in den Griff zu bekommen. Darüber hinaus sind keinerlei sektorspezifische Argumente ersichtlich, warum die Bestimmungen über bezahlten Urlaub und über die Untersuchung des Gesundheitszustands von Nachtarbeitern der Arbeitszeitrichtlinie wie auch die Garantien für angemessene Ruhezeiten und eine jährliche Höchstarbeitszeit nicht für alle mobilen Arbeitnehmer in diesem Sektor gelten sollten. Sämtliche Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie sollten für alle nicht-mobilen Arbeitnehmer gelten. Zusätzlich zu einer allgemeinen Initiative zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitszeit, beabsichtigt die Kommission, Anfang 1998 wichtige Änderungen der Verordnung 3820/85 vorzuschlagen. Diese Änderungsvorschläge würden unter anderem neue Bestimmungen für die tägliche, wöchentliche und vierzehntägliche Obergrenze für Fahrzeiten sowie Auf-und Abladetätigkeiten in die Gemeinschaftsgesetzgebung zur Fahrzeit im Strassenverkehr aufnehmen. Mit diesen Vorschlägen will man auch versuchen, Einheitlichkeit für Kontroll- und Verfahrensregeln zu erreichen.

Schienenverkehr

35. 1995 zählte der Schienenverkehr der 15 EU-Staaten fast eine Million Beschäftigte. Einer vom Ausschuß (dem heutigen Verband) der Gewerkschaften des Verkehrspersonals in der Europäischen Gemeinschaft im Auftrag der Europäischen Kommission erstellten Studie[7] ist zu entnehmen, daß 1992 19% der Arbeitnehmer als Zugführer bzw. als Zugbegleitpersonal tätig waren, 31% für Betrieb/Wartung (Arbeiten im Ladedienst, angelernte Arbeiter, Kuppler für das Ankuppeln in Bahnhöfen und/oder auf privaten Gleisanlagen, Einsatz in

[7] Social Aspects of the Common Transport Policy: Study of the Working and Social Conditions of European Railway Workers von Hugues de Villèle und Brenda O'Brien (CTWU).

Endbahnhöfen, Containerumschlag usw.) zuständig und 50% als Betriebs- und Bahnhofspersonal beschäftigt waren.

36. Kennzeichnend für diesen Sektor ist, daß einige Tätigkeiten, insbesondere in ländlichen Gebieten, nur hin und wieder auszuführen sind. So wird die Arbeitsintensität von der Häufigkeit der Züge bestimmt. In einigen Fällen kann dies zu Schwierigkeiten bei der Ausrechnung der "Arbeitszeit" führen. Ferner gibt es Probleme bei der Anwendung der Richtlinie auf Führer und Begleitpersonal von Fernreisezügen. Obwohl diese Tätigkeiten und die Arbeitsbedingungen im allgemeinen durch eine Reihe von Tarifverträgen auf einzelstaatlicher Ebene geregelt sind, wird es aufgrund des Fehlens eines gemeinschaftlichen Rahmens zunehmend Schwierigkeiten geben, wenn die Liberalisierung und der Wettbewerb neuer Betreiber an Boden gewinnen.

37. Am 18. September 1996 vereinbarte der Paritätische Ausschuß für den Eisenbahnverkehr, daß die Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie mit angemessenen Anpassungen der Abweichungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten des Sektors, d.h. auch für die „mobilen" Arbeitnehmer, gelten sollten. Dies geschieht jedoch nur unter der Voraussetzung, daß auch in den übrigen Verkehrsektoren entsprechende Bestimmungen zum selben Zeitpunkt angewandt werden. Eine weitere Voraussetzung ist, daß die bestehenden Arbeitszeitregelungen neuen Betreibern durch Gesetz auferlegt werden. Es wird nämlich befürchtet, daß die Sicherheits- und Gesundheitsschutznormen im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung weniger streng sein werden, wenn der Sektor dem Wettbewerb geöffnet wird.

38. Bei dem Schienenverkehr handelt es sich anscheinend um einen Sektor, in dem mit bestehenden Vereinbarungen der Sozialpartner zufriedenstellende Ergebnisse erzielt werden. In Anbetracht der Einigung auf Ebene des Paritätischen Ausschusses gibt es keine objektiven Gründe für einen weiteren Ausschluß dieses Sektors. Außerdem wird die Kommission die Entwicklungen in diesem Sektor genau verfolgen, um beurteilen zu können, ob zusätzliche spezifische Maßnahmen erforderlich sind.

Innerstädtischer Personenverkehr

39. Obwohl dieser Sektor, in dem Schienen- und Straßenverkehrselemente vertreten sind, in der Richtlinie 93/104 nicht ausdrücklich erwähnt wird, gilt er als vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen. Er ist ebenfalls weitgehend aus dem Anwendungsbereich der Verordnung Nr. 3820/85 ausgeschlossen (Personenbeförderung im Linienverkehr mit einer Linienstrecke von nicht mehr als 50 km), die möglicherweise für die Sicherheit von Passagieren Bedeutung hat. Die zuständigen Kommissionsstellen haben Delegationen des Internationalen Verbands für das Öffentliche Verkehrswesen (UITP) empfangen, die die Interessen des innerstädtischen Personenverkehrs vertreten; diese Interessen sind nicht die gleichen wie die des eigentlichen Straßen- und Schienenverkehrs. Bei

der Erarbeitung von Vorschlägen wird die Kommission ihre Anliegen berücksichtigen.

Binnenschiffahrt

40. In der Binnenschiffahrt sind etwa 45 000 Personen tätig, davon 35 000 als Arbeitnehmer und die übrigen als kleine Unternehmer, die ein bis drei Schiffe besitzen. Zur Zeit nimmt die Zahl der kleinen Unternehmer allgemein merklich zu, weil größere Reedereien ihre Schiffe an ihre Arbeitnehmer verkaufen. Den kleinen Unternehmern, von denen die meisten nur ein einziges Schiff besitzen, dient dieses sowohl als Einkommensquelle als auch als ständige Wohnung. Diejenigen, die den Rhein befahren, unterliegen zur Zeit Bestimmungen zur Regelung der Ruhezeiten der Besatzung, deren Zusammensetzung und der Fahrtzeiten der Schiffe. Die Verbindung zwischen diesen Maßnahmen und der Arbeitszeit ist darin zu sehen, daß die kleinen Unternehmer als Mitglied der Besatzung den Bestimmungen über die vorgeschriebene Ruhezeit und die Fahrtzeiten des Schiffes unterworfen sind.

41. Die im Paritätischen Ausschuß für die Binnenschiffahrt vertretenen Sozialpartner hatten Verhandlungen begonnen, um auf Gemeinschaftsebene zu einer Arbeitszeitregelung für ihren Sektor zu gelangen. Der von Arbeitnehmerseite vorgelegte Entwurf einer Vereinbarung stützte sich weitgehend auf die Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie. Er enthielt jedoch auch andere Bestimmungen zur Regelung der täglichen Ruhezeit, die Ruhezeiten von 10 zusammenhängenden Stunden vorsahen im Gegensatz zu 11 Stunden in der Richtlinie. Die Verhandlungen scheiterten Anfang 1995, da die Arbeitgeber nicht bereit waren, den Grundsatz der Arbeitszeitregelung auch auf Kleinunternehmer anwenden zu lassen.

42. Die Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie auch auf Beschäftigte in der Binnenschiffahrt dürfte nicht auf unüberwindbare Hindernisse stoßen. Obwohl die in der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehene Grundsatzbestimmung für die täglichen Ruhezeiten Schwierigkeiten bereiten könnte, läßt die Richtlinie Abweichungen von dem entsprechenden Artikel im Rahmen von Tarifverträgen sowie in den Fällen zu, in denen die Arbeitnehmer in größerer Entfernung von ihrem Wohnort beschäftigt sind. Die Kommission hat vor, dem Rat 1998 einen Vorschlag zu unterbreiten, der Bestimmungen enthält, die sich an der Rheinschiffahrtsakte orientieren und dann für alle Mitgliedstaaten gelten würden.

Luftfahrt

43. Schätzungen zufolge sind in den 15 Mitgliedstaaten der EU etwa 375 000 Beschäftigte in Luftverkehrsunternehmen tätig. Etwa 20% davon gehören Flugbesatzungen an und die übrigen dem Bodenpersonal.

44. Beschränkungen der Flugzeit sind erforderlich, da bereits seit langem bekannt ist, daß ernste Leistungseinbußen aufgrund der Müdigkeit des Flugpersonals

möglich sind. In der Luftfahrt kommen müdigkeitsbewirkende Faktoren zusammen, die es in anderen Berufen nicht gibt. Das Personal muß Situationen beurteilen, Entscheidungen treffen und während langer Arbeitszeiten, auch nachts und nach dem Durchqueren zahlreicher Zeitzonen, unter Belastung arbeiten. Dieses Personal muß daher nicht nur vor der Kurzzeit-Müdigkeit, sondern auch vor möglichen Folgen der kumulativen Auswirkungen der in Laufe der Zeit aufgetretenen Müdigkeit geschützt werden.

45. Im Paritätischen Ausschuß für die Zivilluftfahrt wurde vereinbart, daß die Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie für das Bodenpersonal (etwa 80% aller Beschäftigten) gelten sollen. Der Paritätische Ausschuß erörterte ferner die Anwendung der in der Arbeitszeitrichtlinie enthaltenen Grundsätze auf die Flugbesatzung. Schwierigkeiten ergaben sich jedoch aufgrund von Meinungsverschiedenheiten über die Wechselwirkungen zwischen diesen Erörterungen und den gleichzeitig bei der Organisation der gemeinsamen Luftfahrtbehörden (JAA) laufenden Verhandlungen über die Beschränkung der Flugzeiten für die Flugbesatzung und das Kabinenpersonal.

46. Die Einigung darüber, daß der Anwendungsbereich der allgemeinen Richtlinie auf das Bodenpersonal ausgedehnt werden soll, ist ein wesentlicher Fortschritt. Was das Flugpersonal betrifft, so würde sich bei einer Erweiterung des Anwendungsbereichs der Richtlinie ein einziges wesentliches Problem bei den Bestimmungen zur Regelung der täglichen Ruhezeit und der Ruhepausen ergeben. In Anbetracht der durch die Richtlinie gebotenen Möglichkeit, Abweichungen vorzusehen, dürfte dies jedoch kein unüberwindbares Hindernis darstellen. Ergänzend zu allgemeinen Maßnahmen, die dem Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von Arbeitnehmern im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung dienen, prüft die Kommission aus Gründen der Betriebssicherheit ebenfalls gezielte Vorschläge zur Einführung einer einheitlichen Regelung zur Begrenzung der Flugzeiten.

Seeverkehr

47. Die Gesamtzahl der Seeleute auf Schiffen, die unter europäischer Flagge fahren, wird auf insgesamt 162 000 geschätzt[8]. Etwa 129 000 (80%) sind Staatsangehörige des betreffenden Mitgliedstaates, 33 000 sind Ausländer, meistens aus Drittstaaten.

48. Lange Arbeitszeiten auf See sind allgemein üblich. Bisher war es jedoch aufgrund des Wettbewerbs von Schiffen, die unter der Flagge eines Drittstaates fahren, schwierig, bei der Begrenzung dieser Arbeitszeiten systematisch vorzugehen. In den letzten Jahren gab der Rückgang der Beschäftigungszahlen in der unter EU-Flagge fahrenden Flotte - über 30% zwischen 1985 und 1995 - zu großer Besorgnis bei die Eigentümern von Schiffen und den Seeleuten Anlass. Aus diesem Grunde und wegen der globalen Natur des Sektors war man im Paritätischen Ausschuß bemüht,

[8] Die Zahlen sind Schätzungen und beziehen sich auf das Jahr 1995.

eine Einigung auf Ebene der internationalen Organisationen zu erreichen, bevor innergemeinschaftliche Fragen in Angriff genommen wurden.

49. 1995 wurde bei der Internationalen Maritimen Organisation das überarbeitete STCW-Übereinkommen über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten im Hinblick auf Mindestruhezeiten für Schiffsleute, die Wache gehen, angenommen. Vorgesehen sind tägliche Mindestruhezeiten von 10 Stunden je 24-Stunden-Zeitraum, die in maximal zwei Zeiträume aufgeteilt werden dürfen, von denen einer mindestens 6 zusammenhängende Stunden umfassen muß, sowie wöchentliche Ruhezeiten von mindestens 70 Stunden. Die Kommission hat dem Rat einen formellen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie 94/58/EG über Mindestanforderungen für die Ausbildung von Seeleuten vorgelegt. Der Vorschlag berücksichtigt die Bestimmungen des STCW-Übereinkommens von 1995 über die Mindestruhezeiten für Schiffsleute, die Brückenwache und Maschinenwache gehen. Dieser Änderungsvorschlag wird derzeit in den Legislativinstanzen der Europäischen Gemeinschaft erörtert; am 18. Juni 1997 legte der Ministerrat einen gemeinsamen Standpunkt darüber fest.

50. Im Oktober 1996 nahm die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ein neues Übereinkommen (Nr. 180) über die Arbeitszeit in der Seefahrt an. Die Strategie im Hinblick auf die Annahme des Übereinkommens Nr. 180 wurde von den Sozialpartnern ausgearbeitet. Das Übereinkommen sieht für Seeleute an Bord von Schiffen entweder eine Höchstarbeitszeit (14 Stunden täglich bzw. 72 Stunden wöchentlich) oder eine Mindestruhezeit (10 Stunden täglich bzw. 77 Stunden wöchentlich) vor. Ferner wurde auf der IAO-Konferenz beschlossen, daß im Rahmen einer entsprechenden Prozedur gegebenenfalls die Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 180 im Rahmen der Hafenstaatskontrolle Schiffen auferlegt werden können, die nicht unter einer Flagge der Europäischen Union fahren. Inzwischen haben die Sozialpartner hervorgehoben, daß eine Ratifizierung dieses Übereinkommens durch die Mitgliedstaaten strategisch von größter Bedeutung ist. Sie sind sich auch im Grundsatz darüber einig, daß ein einschlägiges Gemeinschaftsinstrument zur Regelung der Arbeitszeit im Seeverkehr erforderlich ist. Angesichts dieser Situation wird die Kommission, wie bereits angekündigt, schnellstmöglich einen Richtlinienvorschlag vorlegen. Dieser wird den Bestimmungen des IAO-Übereinkommens Nr. 180 und, nach Abschluß der Erörterung von Einzelfragen, Teilen der Arbeitszeitrichtlinie Rechnung tragen.

51. Große Fortschritte wurden erzielt. Die Kommission begrüßt die beim Paritätischen Ausschuß zustande gekommene Einigung und sieht dem Eingang der detaillierten Empfehlungen mit Interesse entgegen. Sie hegt auch die Hoffnung, daß die Mitgliedstaaten das IAO-Übereinkommen Nr. 180

ratifizieren werden, sodaß Mindestvorschriften für die maximale Arbeitszeit oder für Mindestruhezeiten auf internationaler Ebene durchgesetzt werden können.

Seefischerei

52. In den Mitgliedstaaten der EU sind etwa 270 000 Fischer an Bord von Fischereifahrzeugen beschäftigt[9]. Zusätzlich gibt es in der Seefischerei eine relativ kleine Zahl von nicht-mobilen Arbeitnehmern an Land, deren Tätigkeit sich direkt auf das Anlanden des Fischfangs bezieht und die nicht von der Richtlinie erfasst sind. Es gibt auch eine beträchtliche Zahl sonstiger Arbeitnehmer an Land, die mit der Seefischerei eng verbunden sind, zum Beispiel Hafenarbeiter und Arbeitnehmer in der fischverarbeitenden Industrie, die aber schon von den Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie erfasst sind.

53. Die im Paritätischen Ausschuß für die Seefischerei vertretenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer legten der Kommission getrennte Stellungnahmen vor, die stark voneinander abweichen. In Anbetracht der speziellen Gegebenheiten im Fischereisektor und des Grundsatzes der Subsidiarität widersetzen sich die Arbeitgeber jeglicher Arbeitszeitrichtlinie. Zu den angeführten besonderen Problemen gehören die große Anzahl der selbständig erwerbstätiger Fischer, die finanziellen Auswirkungen für fanganteilmäßig entlohnte Fischer und die großen Unterschiede im Fischereisektor von einem Mitgliedstaat zum anderen. Die Gewerkschaften ihrerseits argumentieren, daß Maßnahmen erforderlich seien, um Seefischer vor langen Arbeitszeiten zu schützen, der Ausschluß aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie 93/104/EG nicht erforderlich gewesen sei und angemessene Abweichungen jedoch möglich gewesen wären. Sie legten ausführliche Textvorschläge vor. Zu Jahresbeginn (1997) wurden die Gespräche mit dem Ziel neu aufgenommen, eine gemeinsame Stellungnahme abzugeben.

54. Die Kommission hofft, daß die Sozialpartner eine gemeinsame Stellungnahme abgeben werden. Sollte jedoch keine Einigung erzielt werden, könnten sektorspezifische Bestimmungen für seefahrendes Personal hinsichtlich der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten vorgeschlagen werden. Darüber hinaus könnten die Bestimmungen über den bezahlten Urlaub und die Untersuchung des Gesundheitszustands für Nachtarbeiter der Arbeitszeitrichtlinie wie auch die Garantien für angemessene Ruhezeiten und eine jährliche Höchstarbeitszeit auf das gesamte seefahrende Personal dieses Sektors angewandt werden. Sämtliche Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie sollten für alle nicht-mobilen Arbeitnehmer - falls notwendig mit weiteren angemessenen Ausnahmeregelungen, - gelten.

---

[9] Zahl der Seefischer (Voll- und Teilzeitbeschäftigte) (alle Mitgliedstaaten der EU). Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 1993 mit Ausnahme von Griechenland (1990) und Irland (1991).
Quelle: OECD, Mitgliedstaaten.

Andere Tätigkeiten auf See

55. Die Zahl der im Offshore-Sektor tätigen Arbeitnehmer schwankt saisonbedingt. Den zuverlässigsten Schätzungen zufolge sollen in der EU insgesamt etwa 45 000 Personen mit "anderen Tätigkeiten auf See" beschäftigt sein. Die meisten sind auf Offshore-Anlagen tätig. Etwa 10 000 führen vertraglich vereinbarte Unterseearbeiten aus (einschließlich Sättigungstauchen). In der Hochsaison sind etwa 3 000 Personen mit seismischen Überwachungsaufgaben in europäischen Gewässern beschäftigt. Dies trifft insbesondere für folgende Mitgliedstaaten der EU zu: Vereinigtes Königreich (mit mehr als der Hälfte aller Beschäftigten in diesem Sektor), Dänemark, Niederlande und Italien.

56. Der im Auftrag der Kommission durchgeführten Studie zufolge[10]erfolgen so gut wie alle Offshore-Tätigkeiten im Rahmen einer Arbeitsschicht von zwölf Stunden. Personal in leitender Position und Fachleute arbeiten entsprechend den täglichen Arbeitsanforderungen und nicht innerhalb eines festen Zeitrahmens. Üblicherweise sind die Beschäftigten im Offshore-Sektor zwei Wochen lang im Einsatz. Dies kann jedoch je nach Land und Arbeitgeber verschieden sein. Bei Verträgen im Vereinigten Königreich wird der Offshore-Aufenthalt unter Bezugnahme auf die voraussichtliche Dauer der Arbeit bestimmt. Wenn davon ausgegangen wird, daß eine Aufgabe etwa fünf Wochen in Anspruch nehmen wird, ist zu erwarten, daß die gleiche Mannschaft die gesamte Arbeit ausführt.

57. In Dänemark, Italien und den Niederlanden gibt es Rechtsvorschriften und oft noch ergänzend dazu Tarifverträge mit Grundbestimmungen über die Arbeitszeit oder Mindestruhezeiten. Im Vereinigten Königreich gibt es keine einschlägige Arbeitszeitregelung. Jeder Betreiber muß jedoch Sicherheitsbestimmungen für jede Anlage erstellen und eine Bewertung der Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten vornehmen. Die Sicherheitsbestimmungen und die Risikobewertung sollten die Arbeitszeitregelung einschließen.

58. Aus dem (1995 erstellten) Coshape-Bericht geht hervor, daß Überstunden von 6 bis 16 Stunden wöchentlich (zusätzlich zu der täglichen Schicht von zwölf Stunden) in Dänemark nicht unüblich sind. In den Niederlanden werden Überstunden durch Ausgleichsruhezeiten während des Offshore-Aufenthalts ausgeglichen. Im Vereinigten Königreich ist der Umfang der Überstunden je nach Unternehmen und Tätigkeit verschieden. In den meisten Fällen fallen bei Routinearbeiten keine übermäßigen Überstunden an. Sie betragen im allgemeinen 4 Stunden wöchentlich, obwohl die Zahl in einigen Fällen doppelt so hoch sein kann. Für Personal in leitender Stellung sind 2 bis 3 Überstunden täglich nicht unüblich. In Italien gibt es große Unterschiede im

10 Coshape Ltd: The Working Hours in "Other Work at Sea" in the context of Directive 93/104/EC, 1995.

Hinblick auf Schichten und Überstunden für der Coshape-Bericht kam zu der Schlussfolgerung, dass die bestehenden Schichtregelungen die angemessenste Weise ist, die Offshore-Arbeitszeiten zu gestalten und dass der Spielraum für Veränderungen sehr beschränkt ist.

59. Einen sozialen Dialog auf EG-Ebene gibt es in diesem Sektor nicht. Die Gewerkschaften wünschen Verhandlungen auf dieser EG-Ebene. Sollte dies nicht möglich sein, strebt sie eine Einzelrichtlinie an. Die Arbeitgeberverbände hingegen sind zu keinem sozialen Dialog bereit; die Hauptorganisationen erklären sogar, daß sie über kein entsprechendes Mandat verfügten. Sie sind der Auffassung, daß die Reglementierung in ihrem Sektor bereits angemessen sei, und daß EG-Rechtsvorschriften in keiner Weise gerechtfertigt seien. Ein wesentliches Anliegen ist die Beibehaltung des Schichtsystems von 2 x 12 Stunden für einen Zeitraum von 14 Tagen und eine jährliche Berechnung der Arbeitszeit.

60. *In den Vorschlägen für diesen Tätigkeitsbereich müssen Schichtsysteme mit Schichten von 2 x 12 Stunden für einen Zeitraum von 14 Tagen beibehalten werden und es muß die Tatsache angemessen berücksichtigt werden, daß hier weltweit und saisonal bedingt gearbeitet wird, indem die Arbeitsstunden auf Jahresbasis berechnet werden. Das Arbeitsmodell dieser Beschäftigten entspricht in vielem demjenigen der "mobilen" Beschäftigten im Verkehrssektor, da sie in größerer Entfernung von ihrem Wohnort beschäftigt sind. Ihnen sollte daher die gleiche Behandlung wie den Beschäftigten des Verkehrssektors zuteil werden. Für einige Tätigkeiten könnten ähnliche Vereinbarungen eingeführt werden, wie sie für den Seeverkehr vorgeschlagen sind.*

Ärzte in der Ausbildung

61. Ausgeschlossen sind die "Ärzte in der Ausbildung". In den Mitgliedstaaten verbindet man mit dem Begriff "Arzt in der Ausbildung" folgende zwei wesentliche Merkmale: die betreffende Person hat ihre medizinische Grundausbildung abgeschlossen und sie bereitet sich auf eine anerkannte höhere medizinische Qualifikation vor. Die Ausbildungsdauer ist von einem Land zum anderen verschieden; bei einigen Mitgliedstaaten ist nicht klar, wann diese Ausbildungszeit zu Ende geht. Für Ärzte, die "nicht in der Ausbildung" sind, gilt die Arbeitszeitrichtlinie mit der darin gebotenen Flexibilität bereits definitionsgemäß (Siehe Ziffer 8).

62. Die Zahl junger Krankenhausärzte (die in etwa dem Begriff "Ärzte in der Ausbildung" entsprechen) wird für die gesamte EU auf über 270 000 geschätzt. Fast die Hälfte davon ist in Deutschland tätig, wo innerstaatliche Arbeitszeitbestimmungen bereits gelten.

63. Anscheinend gibt es ein Problem beim Beschäftigungsverhältnis von Ärzten in der Ausbildung. In einigen Ländern genießen sie einen Sonderstatus: sie sind weder selbständig Erwerbstätige noch Auszubildende. Weitere

Untersuchungen ergeben jedoch, daß sie in der Mehrzahl der Länder zu arbeitsrechtlichen Zwecken als Arbeitnehmer betrachtet werden.

64. Kennzeichnend für die Beschäftigung von Ärzten in der Ausbildung ist der Bereitschaftsdienst. Aus der 1994 im Auftrag der Kommission durchgeführten Studie[11] geht hervor, daß die Handhabung des Bereitschaftsdienstes von einem Mitgliedstaat zum anderen sehr verschieden ist. In mehreren Ländern erwartet man von Ärzten in der Ausbildung eine bedeutende Wochenarbeitszeit und übermäßig lange ununterbrochene Einsatzzeiten. Dies ergibt sich im allgemeinen aus den auferlegten Nacht- oder Wochenendwachen zusätzlich zur normalen Wochenarbeitszeit. "Sofern es keine einschlägigen Bestimmungen zur Einlegung richtiger Pausen oder andere Begrenzungen der Arbeitszeit gibt, ergibt sich bei zahlreichen Dienstplan-Systemen, daß ein Arzt in der Ausbildung routinemäßig 32 Stunden lang ohne richtige Ruhezeit im Einsatz ist; im Extremfall kann die Einsatzzeit über 70 Stunden betragen." Im Bericht wird die Schlußfolgerung gezogen, daß obwohl die wöchentliche Arbeitszeit von Ärzten in der Ausbildung äußerst verschieden ausfallen kann, sie in vielen Ländern häufig 55 Stunden übersteigt.

65. Die Sicherheit und Gesundheit einer beträchtlichen Anzahl Ärzte in der Ausbildung ist also zweifelsfrei gefährdet. Da diese Ärzte unmittelbar am medizinischen Geschehen und an medizinischen Entscheidungen teilhaben, die Patienten betreffen, könnte die Sicherheit dieser Patienten ebenfalls gefährdet sein.

66. *Die Frage des Bereitschaftsdienstes kann nicht auf EG-Ebene gelöst werden. Die Frage des Bereitschaftsdienstes für Ärzte in der Ausbildung sollte auf nationaler Ebene gelöst werden. Die jetzige Formulierung der Richtlinie ermöglicht es den Mitgliedstaaten jedoch, die Arbeitszeit restriktiv zu definieren und gleichzeitig eine umfassendere Definition vorzusehen. Anscheinend würde die Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie auf Ärzte in der Ausbildung in rechtlicher Hinsicht keine praktischen Probleme aufwerfen, da sie bereits für andere Ärzte im Lohndienst gelten. Die bestehenden Ausnahmeregelungen, die es den Mitgliedstaaten ermöglichen, die Frage des Bereitschaftsdienstes zu regeln, wären anzupassen. Bei den Beratungen über eine Erweiterung des Anwendungsbereichs der Richtlinie wird die Kommission die möglichen Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung und deren Qualität berücksichtigt.*

---

[11] Coshape Ltd. The Working Hours of Doctors in Training in the context of Directive 93/104/EC.

TEIL ZWEI: OPTIONEN

Aktionskriterien

67. Bevor etwas vorgeschlagen wird, müssen Kriterien festgelegt werden, anhand derer die bevorzugten Optionen beurteilt werden sollen. Bei Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer, für die die Arbeitszeitrichtlinie nicht gilt, werden folgende Kriterien für geeignet gehalten.

68. Die vorgeschlagenen Maßnahmen müßten folgendes ermöglichen:

a) Gewährleistung eines angemessenen Schutzes von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung;

b) Sicherstellung eines angemessenen Handlungsspielraums für die Unternehmen;

c) Berücksichtigung möglicher Auswirkungen auf die Beschäftigung;

d) Vermeidung einer unzumutbaren Belastung der Unternehmen, insbesondere der kleinen Unternehmen, unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale von bestimmten Sektoren, wie der Fischerei mit fanganteilmäßiger Entlohnung, sowie der Verschiedenartigkeit der Tätigkeiten in der Seefischerei;

e) Einhaltung des Subsidiaritätsgrundsatzes;

f) Einhaltung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes.

69. Ferner sollte soweit wie möglich sichergestellt werden, daß das Ergreifen bzw. das Nichtergreifen bestimmter Maßnahmen den Erfordernissen der Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union und der öffentlichen Sicherheit Rechnung trägt und keine Wettbewerbsverzerrungen im Binnenmarkt und zwischen konkurrierenden Verkehrssektoren herbeiführt.

Aktionsmöglichkeiten

70. Die Analyse in Teil eins zeigt, daß es ein Problem zu lösen gilt, d.h. daß es in allen ausgeschlossenen Sektoren und Tätigkeitsbereichen Arbeitnehmer gibt, die nicht gegen lange Arbeitszeiten abgesichert sind, bzw. für die keine angemessene Ruhezeit gewährleistet ist. Die Kommission muß die in Frage kommenden Problemlösungsmöglichkeiten bestimmen und dann sicherstellen, daß die gewählte Lösung den unter Ziffer 68 dargestellten Kriterien entspricht.

71. Hier bieten sich vier Ansatzmöglichkeiten an:

- ein unverbindlicher Ansatz,
- ein rein sektoraler Ansatz,
- ein differenzierter Ansatz,
- ein rein horizontaler Ansatz.

Option 1: Unverbindlicher Ansatz

72. Die Kommission würde entweder eine Empfehlung bzw. mehrere Empfehlungen erarbeiten oder Empfehlungen des Rates vorschlagen. Das würde bedeuten, daß die derzeitigen Ausschlüsse aus

dem Geltungsbereich der Richtlinie aufrechterhalten blieben, falls dies für einen bestimmten Sektor gerechtfertigt erscheint. Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sollten im Rahmen dieses Ansatzes dazu veranlaßt werden, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, damit alle Arbeitnehmer gleich welcher Kategorie in den Genuß angemessener Ruhezeiten kommen und keine übermässig langen Arbeitszeiten leisten müssen. Die meisten Arbeitgeberverbände, die während der informellen Konsultierung zum Weißbuch Stellung bezogen, befürworteten diesen Ansatz. Einige, insbesondere die Vertreter des Offshore-Sektors, meinten sogar, daß ihr Tätigkeitsbereich weiterhin von der Richtlinie ausgenommen bleiben sollte. Die Gewerkschaften widersetzten sich energisch einem solchen unverbindlichen Ansatz.

Option 2: Rein sektoraler Ansatz

73. Bisher galt sowohl bei den Paritätischen Ausschüssen als auch in den Studien im wesentlichen der Ansatz, von der Arbeitszeitrichtlinie ausgehende Arbeitszeitregelungen zu finden, die auf sektoraler Ebene ein Gleichgewicht herstellen zwischen dem Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, den Anforderungen im Bereich der öffentlichen Sicherheit, den Belangen der Arbeitnehmer und dem Flexibilitätsbedarf der Unternehmen. Bis vor kurzem schien dieser Ansatz kaum Aussicht auf Erfolg zu haben. In mindestens zwei Sektoren gibt es nun jedoch Anlaß zu Optimismus, und zwar im See- und im Schienenverkehr. Dieser Ansatz wird ebenfalls vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) befürwortet.

Option 3: Differenzierter Ansatz

74. Bei der dritten Option würde zwischen den Tätigkeiten unterschieden, die unter der Arbeitszeitrichtlinie eingeordnet werden können, und denen, die spezifische Maßnahmen erfordern. Dies würde beinhalten :

- Sämtliche Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie werden auf alle nicht-mobilen Arbeitnehmer ausgeweitet. Die bestehenden Abweichungen müssen dabei entsprechend angepaßt werden, insbesondere um der Notwendigkeit einer Kontinuität der Leistungen und sonstiger betrieblicher Anforderungen Rechnung zu tragen[12].

- Auf alle mobilen sowie auf Arbeitnehmer im Bereich "andere Tätigkeiten auf See" werden die geltenden Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie für einen bezahlten Jahresurlaub von vier Wochen und für eine Untersuchung des Gesundheitszustands bei Nachtarbeitern ausgedehnt und es werden angemessene Ruhezeiten und eine Jahreshöchstarbeitszeit gewährleistet.

- Spezifische sektorale Rechtsvorschriften für die Arbeitszeit und die Ruhezeiten

[12] Einschließlich, zum Beispiel, des "Bereitschaftsdienstes" von Ärzten in der Ausbildung und die Tätigkeiten in der Seefischerei, die unmittelbar mit dem Anlanden des Fischfangs zu tun haben.

für mobile und auf Arbeitnehmer im Bereich "andere Tätigkeiten auf See" einführen oder entsprechend abändern.

Option 4: Rein horizontaler Ansatz

75. Als vierte Option wird ein rein horizontaler Ansatz vorgeschlagen, bei dem nicht auf die sektorspezifischen Aspekte der Frage eingegangen würde. Ein solcher Vorschlag könnte folgendes beinhalten:

a) Prüfung der Bestimmungen der Richtlinie 93/104/EG, um sicherzustellen, daß sie für nicht-mobile Arbeitnehmer gelten;

b) Sicherstellung eines grundlegenden Mindestschutzes in puncto Arbeitszeit, z.B. Gewährung angemessener Ruhezeiten und eines vierwöchigen bezahlten Jahresurlaubs für alle übrigen Arbeitnehmer, die nicht unter die Richtlinie 93/104/EG fallen.

TEIL DREI: ZUKÜNFTIGE VORGEHENSWEISE

Vorgeschlagenes Vorgehen

76. Die Bewertung in Teil 1 veranlaßt zu folgenden drei Schlußfolgerungen:

77. Die erste Schlußfolgerung lautet, daß ein Gesundheits- und Sicherheitsproblem besteht, das gelöst werden muß, da in allen ausgeschlossenen Sektoren Arbeitnehmer tätig sind, die gegen Gefährdungen ihrer Sicherheit und Gesundheit nicht geschützt sind, da sie übermäßig lange Arbeitszeiten haben. Außerdem ist es objektiv gesehen nicht gerechtfertigt, irgendeinen Sektor vollständig auszuschließen.

78. Als zweite Schlußfolgerung ist anzuführen, daß kein Grund dafür besteht, „nicht-mobile" Beschäftigte anders als Arbeitnehmer zu behandeln, für die diese Richtlinie bereits gilt.

79. Die dritte Schlußfolgerung ist, daß zur Gewährleistung eines Mindestmaßes an Sicherheit und Gesundheitsschutz die Grundsätze der Arbeitszeitrichtlinie auf alle Arbeitnehmer anzuwenden sind und es keine Rechtfertigung dafür gibt, irgendeinen Sektor gänzlich auszuschließen, vorausgesetzt der öffentlichen Sicherheit und dem Flexibilitätsbedarf der Unternehmen wird entsprechend Rechnung getragen.

80. Die Kommission ist weiterhin der Auffassung, daß eine Einigung auf Ebene der Sozialpartner die beste Lösung wäre. Dies könnte anhand der zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern üblichen Verfahren und Vorgehensweisen oder mittels Rechtsvorschriften auf EG-Ebene konkretisiert werden. Die Kommission macht jedoch darauf aufmerksam, daß die Sozialpartner in den Sektoren, in denen bereits eine Einigung zustande gekommen ist (Schienenverkehr und Seeverkehr), eine legislative Lösung befürworten.

81. Aus diesen Gründen hält die Kommission vorab ein legislatives Verfahren gemäß Option 3 für einen praxisnahen Ansatz. Damit würde man den Schutz von Sicherheit und Gesundheit gewährleisten und gleichzeitig Flexibilität in ausreichendem Maße ermöglichen, um die betrieblichen Erwägungen berücksichtigen zu können, die ursprünglich Anlaß für den Ausschluß waren.

82. Gestützt auf die Analyse der einzelnen Sektoren ist die Kommission andererseits der Auffassung, daß der unverbindliche Ansatz (Option 1) ungeeignet ist, da er die Einhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsschutz-anforderungen für alle Arbeitnehmer nicht sicherstellt. Bei einem rein sektoralen Ansatz (Option 2) wäre es sehr schwierig, eine kohärente bzw. gerechte Behandlung der nicht-mobilen Arbeitnehmer zu erzielen. Bei einem rein horizontalen Ansatz (Option 4) wären die Sicherheit und der .Gesundheitsschutz der mobilen Arbeitnehmer nicht gewährleistet. Option 1 und Option 2 könnten zu Wettbewerbsverzerrungen führen.

83. Wie ist die vorgeschlagene Vorgehensweise (Option 3) mit den Kriterien im vorangehenden Teil Zwei vereinbar?

84. Die erste Hürde ist die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung. Die in Betracht gezogenen Optionen beruhen auf der Arbeitszeitrichtlinie, in der Mindestnormen angestrebt werden.

85. Die Arbeitszeitrichtlinie läßt den Unternehmen ein großes Maß an Flexibilität (siehe Ziffer 8). Eine entsprechende Flexibilität sollte ebenfalls bei einem neuen Vorschlag gegeben sein. Die Ansichten der Arbeitgeber werden sorgfältig geprüft, damit neue Vorschläge ein angemessenes Maß an zusätzlicher Flexibilität ermöglichen.

86. Was die Beschäftigung betrifft, so müssen Maßnahmen auf europäischer Ebene zur Schaffung bzw. Sicherstellung von Arbeitsplätzen beitragen; sie sollten sich zumindest nicht negativ auf die Beschäftigung und die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen auswirken. Über die Auswirkungen einer Verkürzung der Arbeitszeit auf die Beschäftigung sind die Meinungen geteilt. Diese Frage wird im Grünbuch "Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft"[13] behandelt. Die Arbeitszeitrichtlinie läßt bereits längere Arbeitszeiten zu, als sie in den meisten Mitgliedstaaten üblich sind. Die Kommission ist außerdem der festen Überzeugung, daß Mindestanforderungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern von Bedeutung für das ordnungsgemäße Funktionieren des Binnenmarkts sind.

87. Ähnliche Argumente gelten für die Belastung der Unternehmen, insbesondere der kleinen und mittleren. Ein Zuviel an Rechtsvorschriften und unnötige Belastungen sind zu vermeiden. Obwohl die Arbeitszeitrichtlinie sehr komplex ist, sind die in Ziffer 6 angeführten Grundbestimmungen jedoch äußert einfach. Tatsächlich ist die Komplexität vor allem auf die in der Richtlinie gebotene Flexibilität zurückzuführen, die den Mitgliedstaaten die Möglichkeit gibt, besondere Gegebenheiten und innerstaatliche Traditionen zu berücksichtigen.

88. Was das Subsidiaritätsprinzip betrifft, so kann sich die Kommission jetzt auf das Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften stützen, was den Antrag des Vereinigten Königreichs auf Nichtigerklärung der Arbeitszeitrichtlinie betrifft. In dem Urteil[14] führt der Gerichtshof folgendes an: *„Wenn der Rat es für erforderlich hält, ein höheres Niveau der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer zu gewährleisten und die einschlägigen Voraussetzungen unter Aufrechterhaltung der erzielten Verbesserungen zu vereinheitlichen, setzt die Erreichung dieses Zieles durch Harmonisierung im Wege von Mindestvorschriften zwingend ein gemeinschaftliches Vorgehen voraus"*. Es gibt in der Tat keinen

[13] KOM(97) 128.

[14] Urteil des Gerichtshofes vom 12. November 1996 in der Rechtssache C-84/94: Vereinigtes Königreich gegen den Rat der Europäischen Union.

objektiv meßbaren Unterschied im Hinblick auf die Subsidiarität zwischen den vom Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie ausgenommenen und den nicht ausgenommenen Sektoren. Man kann daher die Schlußfolgerung ziehen, daß einer legislativen Maßnahme unter dem Gesichtspunkt der Subsidiarität nichts im Wege steht.

89. Was den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz betrifft, so hat der Gerichtshof konsequent die Ansicht vertreten, daß festgestellt werden muß, ob die eingesetzten Mittel *im Hinblick auf das verfolgte Ziel angemessen sind*, und ob sie nicht *über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinausgehen*, damit man beurteilen kann, ob eine Bestimmung in einer Gemeinschaftsvorschrift mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz vereinbar ist. Es muß daher ermittelt werden, ob die anhand dieser Richtlinie ergriffenen EG-Maßnahmen über das Maß hinausgehen, das zur Erreichung des Ziels der Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer erforderlich ist. Der EuGH kommt auch hier zu dem Schluß, daß dies im Fall der Arbeitszeitrichtlinie nicht zutrifft. Da Richtlinienvorschläge für Tätigkeitsbereiche, die vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen sind, nicht über die Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie hinausgehen werden, ist die Kommission der Auffassung, daß auch der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gewahrt ist.

SCHLUSSFOLGERUNG

90. Aufgrund der vorangehenden Betrachtungen ist die Kommission der Auffassung, daß ein pragmatischer Ansatz gewählt werden sollte, um auf EG-Ebene die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten der jetzt vom Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie ausgenommenen Sektoren und Tätigkeitsbereiche im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten.

91. Unter Berücksichtigung der im vorliegenden Weißbuch zum Ausdruck gebrachten Ansichten schlägt die Kommission vor, auf der Grundlage von Option 3 vorzugehen (siehe Ziffer 74). Diese Option ermöglicht eine Unterscheidung zwischen Tätigkeitsbereichen, die von der Arbeitszeitrichtlinie erfasst werden können, und denjenigen, für die spezifische Maßnahmen erforderlich sind. Dies würde folgendes beinhalten :

- Ausdehnung aller Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie auf alle nicht-mobilen Arbeitnehmer. Entsprechende Anpassungen der Abweichungen würden vorgenommen, insbesondere damit die Kontinuität des Dienstes und andere betriebliche Anforderungen sichergestellt sind.

- Ausdehnung der Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie bezüglich des bezahlten Mindestjahresurlaubs von vier Wochen und der Untersuchung des Gesundheitszustands von Nachtarbeitern auf alle mobilen Beschäftigten und auf die Arbeitnehmer im Bereich "andere Tätigkeiten auf See" sowie Gewährleistung angemessener Ruhezeiten und Festlegung einer jährlichen Höchstarbeitszeit.

- Einführung von sektorspezifischen Rechtsvorschriften bezüglich der Arbeitszeit und der Ruhezeiten für mobile Arbeitnehmer und für die Arbeitnehmer im Bereich "andere Tätigkeiten auf See".

92. Was solche sektorale Maßnahmen betrifft, so hofft die Kommission, daß Einigungen zwischen den Sozialpartnern zustande kommen werden. Was mögliche gezielte Maßnahmen im Hinblick auf die Seefischerei (falls den Diskussionen über eine gemeinsame Politik kein Erfolg beschieden ist) und andere Tätigkeiten auf See betrifft, so möchte die Kommission von den Arbeitgebern und Gewerkschaften in der Seefischerei und im Offshore-Sektor erfahren, ob sie Vereinbarungen wünschen, die mit den für den Seeverkehr vorgesehenen vergleichbar sind (siehe Ziffern 47 bis 51).

93. In der Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Abkommens über die Sozialpolitik[15] wird erklärt, daß die vorgesehenen Anhörungsverfahren angewandt werden; dabei soll über alle Maßnahmen mit einschneidenden sozialen Auswirkungen eine Mitteilung erfolgen, ganz gleich, welche Rechtsgrundlage ein Vorschlag auch haben möge. Daher übermittelt die Kommission dieses Weißbuch den

[15] KOM(93) 600.

Sozialpartnern im Rahmen einer Anhörung. Selbstverständlich wird die Kommission später Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Inhalt der geplanten Vorschläge konsultieren.

94. Die Kommission würde es ebenfalls begrüßen, wenn sich noch andere Adressaten des Weißbuches zu der vorgeschlagenen Vorgehensweise äußern würden. Anmerkungen (unter Angabe des Bezugs V/D2 - WP) sind bis zum 31. Oktober 1997 zu richten an die

Europäische Kommission
GD V/D2
rue de la Loi / Wetstraat 200
B-1049 Brüssel.

95. Kommentare können auch per E-Mail übermittelt werden:

dg5-workingtime@bxl.dg5.cec.be

96. Nach Ablauf dieser Frist erarbeitet die Kommission ihren endgültigen Standpunkt unter Berücksichtigung der Ansichten der Sozialpartner und der übrigen Empfänger des Weißbuches.

Das Dokument ist über folgende Adresse zugänglich: internet http://europa.eu.int/

Die Homepage der GD V ist über folgenden Weg zugänglich:

Welcome, Policies, Employment and Social Policies - auf dieser Seite gibt es einen Link zur GDV.

ANHANG

GESAMTZAHL DER BESCHÄFTIGTEN[16]

Straßenverkehr	3 500 000 [17] [18]
Schienenverkehr	965 000 [19]
Binnenschiffahrt	45 000 [20]
Luftverkehr	375 000 [21]
Seeverkehr	160 000 [22]
Seefischerei	270 000 [23]
Andere Tätigkeiten auf See	45 000 [24]
Ärzte in der Ausbildung	270 000 [25]
Insgesamt	5 630 000

NB: Es handelt sich um angenäherte Zahlenangaben; weitere Erläuterungen sind der Analyse der einzelnen Sektoren zu entnehmen (siehe Ziffern 29 bis 66).

---

16 Alle Mitgliedstaaten der EU.

17 Ohne die im Werksverkehr Beschäftigten, die nicht vom Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie ausgeschlossen sind.

18 Quelle: Road Transport in the European Union: Aspects of the Organization and Enforcement of Working and Driving Time Regulations, 1995.

19 Quelle: Main statistical results for UIC Member Railways, 1995.

20 Quelle: Schätzungen der GD VII,1996.

21 Quelle: Flight International World Airline Directory, Zahlen für 1996.

22 Quelle: TecnEcon: Study on the maritime professions in the European Union, 1996.

23 Zahl der Seefischer (Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte) (alle Mitgliedstaaten der EU). Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 1993, mit Ausnahme von Griechenland (1990) und Irland (1991). Quelle. OECD, Mitgliedstaaten.

24 Quelle: Coshape Ltd: The Working Hours in „Other Work at Sea" in the Context of Directive 93/104/EC.

25 Quelle: Ständige Arbeitsgruppe junger europäischer Krankenhausärzte, 1996

ISSN 0254-1467

KOM(97) 334 endg.

DOKUMENTE

DE 04 05 06

Katalognummer : CB-CO-97-401-DE-C

ISBN 92-78-23324-2

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

L-2985 Luxemburg