



Jahresbericht 2015
des Bundesministers für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
gemäß Art 23f Abs 2 B-VG und § 7 EU-InfoG

auf der Grundlage des
Legislativ- und Arbeitsprogramms der
Europäischen Kommission für 2015 und

des lettischen Arbeitsprogramms für das
1. Halbjahr 2015 sowie

des Achtzehnmonatsprogramms des
italienischen, lettischen und luxemburgischen
Ratsvorsitzes

GZ.57002/0001-V/A/1/2015

1. Einleitung

Die vorliegende Vorschau basiert auf dem **Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission für 2015** (COM(2014) 910 vom 16. Dezember 2014), den konkreten **Planungen der lettischen Ratspräsidentschaft** sowie **dem Achtzehnmonatsprogramm des Rates für den Zeitraum von Juli 2014 bis Dezember 2015** (Dokument 16994/12 vom 3. Dezember 2012). Im Bericht werden jene Initiativen vorgestellt, die, soweit derzeit bekannt, für das Berichtsjahr 2015 im Bereich Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz relevant sind.

2. Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission 2015¹

Das am 16. Dezember 2014 vorgelegte Arbeitsprogramm der EK setzt auf die Themen Wachstum, Beschäftigung und Investitionen. Das Arbeitsprogramm steht im Einklang mit den 10 Prioritäten der politischen Leitlinien des EK-Präsidenten Jean-Claude Juncker und ist auch nach diesen strukturiert. Die Anlagen umfassen die Darstellung konkreter Initiativen und geplanter Aktivitäten. Unmittelbare Betroffenheit liegt im Bereich der Priorität 1 vor, wobei auch in zahlreichen anderen Schwerpunkten Zuständigkeiten aus dem Sozial- und Verbraucherschutzbereich angesprochen werden.

1. **Neue Impulse für Arbeitsplätze, Wachstum und Investitionen**
2. **Vernetzter digitaler Binnenmarkt**
3. **Eine robuste Energieunion mit einer zukunftsorientierten Klimaschutzpolitik**
4. **Ein vertiefter und fairerer Binnenmarkt mit gestärkter industrieller Basis**
5. **Eine vertiefte und fairere Wirtschafts- und Währungsunion**
6. **Ein vernünftiges und ausgewogenes Freihandelsabkommen mit den Vereinigten Staaten**
7. **Auf gegenseitigem Vertrauen fußender Raum des Rechts und der Grundrechte**
8. **Hin zu einer neuen Migrationspolitik**
9. **Mehr Gewicht auf der internationalen Bühne**
10. **Eine Union des demokratischen Wandels**

Relevante Initiativen² im Kompetenzbereich des Ressorts

a) geplante Initiativen unter Federführung des Sozialministeriums

1 - neue Initiativen

- **Initiative Nr. 2: Förderung der Integration im und Beschäftigungsfähigkeit am Arbeitsmarkt:** Vorlage eines **Pakets zur Langzeitarbeitslosigkeit** bestehend aus einer Mitteilung und einer Empfehlung vorauss. im 2. Quartal 2015; Weiterführung der Jugendbeschäftigungsinitiative
- **Initiative Nr. 8: Paket betreffend Arbeitskräftemobilität:** Das Paket zielt auf die Unterstützung der Arbeitskräftemobilität und der Missbrauchsbekämpfung ab

1 Der Bericht verwendet übliche im EU Kontext geläufige Abkürzungen, z.B. EK Europäische Kommission, EP Europäisches Parlament, VO Verordnung, RL Richtlinie, SF Schlussfolgerung usw.

2 Anmerkung: Soweit es aus den Anhängen des EK-Arbeitsprogramms ersichtlich ist, werden Termine für die Vorlage der Vorhaben angeführt.

(Überarbeitung der VO 883/2004, gezielte Überprüfung der EntsenderL sowie Verbesserung von EURES); Vorlage voraussichtlich in der 2. Jahreshälfte 2015.

2 - Überarbeitungen bestehender Initiativen

- **Nr. 29: Vorschlag für einen Beschluss des Rates über den EU-Standpunkt auf der 103. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz:** Der Vorschlag soll zurückgezogen werden, zumal die Konferenz, für die der Vorschlag gemacht wurde, ohne die Annahme durch den Rat, bereits stattgefunden hat.
- **Nr. 58: Mutterschutz-RL:** Die RL soll unter lettischem Vorsitz weiterverhandelt werden, sofern jedoch keine Einigung erzielt werden kann, wird die RL zurückgezogen und die EK wird einen neuen Vorschlag vorlegen.

3 - Maßnahmen im Rahmen des REFIT-Programms³

- **Nr. 21: Unterrichtung und Anhörung von ArbeitnehmerInnen:**
Konsolidierung folgender 3 RL:
 - RL Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer
 - RL Massenentlassungen
 - RL Betriebsübergang
- **Nr. 23: Integration von Sozialstatistik:** Konsolidierung und Integration der statistischen Rechtsvorschriften über die Erstellung von europäischen Statistiken über Personen und Haushalte mit dem Ziel der bestmöglichen Nutzbarmachung von Informationen.
- **Nr. 24: Arbeits- und Gesundheitsschutz:** Evaluierung der RL zur Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und 23 ähnlicher RL. Ergebnisse werden 2015 erwartet.
- **Nr. 25: Teilzeitarbeit und Befristungen:** Evaluierung der RL zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit. Ergebnisse werden 2015 erwartet.
- **Nr. 26: Informationspflichten:** Evaluierung (2015 -2016) der RL über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen.
- **Nr. 60 Gleichbehandlung soziale Sicherheit:** Evaluierung der RL 79/7/EWG; Ergebnisse werden im Laufe des Jahres 2015 erwartet.

³ Das seit Oktober 2013 laufende REFIT-Programm (=Regulatory Fitness and Performance Programme) ist eine Initiative der EK zur Vereinfachung und Verringerung des Verwaltungsaufwands, insbesondere für KMU. Der gesamte Rechtsbestand der EU wird einer Überprüfung unterzogen mit dem Ziel diesen effizienter, leistungsfähiger und kostengünstiger zu gestalten. Mit einem "REFIT-Anzeiger" sollen die Fortschritte jährlich auf nationaler und europäischer Ebene überprüft werden.

b) geplante Initiativen bei denen das Sozialministerium mitbetroffen ist

Neue Initiativen

- **Initiative Nr. 3: Halbzeitbewertung der Europa 2020-Strategie:** Ziel ist eine verbesserte und aktualisierte Europa 2020 Strategie auf Basis der Erkenntnisse aus den ersten 4 Jahren der Strategie.
- **Initiative Nr. 18: Europäische Agenda für Migration:** Mit dieser Initiative soll ein neuer Ansatz zur legalen Migration geschaffen und die Migrationssteuerung durch intensive Zusammenarbeit mit Drittstaaten, die Lastenverteilung und Solidarität sowie die Bekämpfung illegaler Migration und Schmuggel verbessert werde. Die Agenda beinhaltet auch eine Überprüfung der Blue-Card-RL.
- **Initiative Nr. 4: Paket für den digitalen Binnenmarkt (DSM):** Mit dieser Initiative sollen grenzübergreifende Zugänge zu digitalen Dienstleistungen, ein einheitliches Betätigungsfeld für Unternehmen, die Schaffung von Bedingungen für eine dynamische digitale Wirtschaft einhergehen. Neben anderen legislativen Vorschlägen ist auch die Modernisierung der Copyright-Vorschriften geplant.

Überarbeitungen bestehender Initiativen

- **Nr. 60: Vorschlag für eine VO des EP und des Rates über ein Gemeinsames Europäisches Kaufrecht:** Anpassung des Vorschlags zur vollständigen Nutzung des Potentials von E-Commerce im Rahmen des digitalen Binnenmarktes.
- **Nr. 61: Vorschlag über das Statut einer Europäischen Stiftung (FE):** Der Vorschlag soll zurückgezogen werden, da keine Fortschritte im Rat erzielt werden und Einstimmigkeit gefordert ist.

Maßnahmen im Rahmen des REFIT-Programms

- **Nr. 45: Kodifizierung von 7 Gesellschaftsrechts-RL** (u.a. RL 2005/56/EG Verschmelzung von Kapitalgesellschaften, die Regelungen zur AN-Mitbestimmung enthält)
- **Nr. 62 Legislativer Rahmen Konsumentenschutzrechte und Werbung:** „Fitness check“⁴ der RL unlautere Geschäftspraktiken, der Verbrauchsgüter-RL und der RL missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen
- **Nr. 69 Legale Migration:** „Fitness check“⁵ der Blue Card-RL, der RL langfristig Aufhältige sowie der Single Permit-RL

⁴ Mit sogenannten „Fitness-Checks“ (Eignungstests) soll geprüft werden, ob Rechtsvorschriften einen übermäßigen Aufwand verursachen, ob es Überschneidungen oder Lücken gibt und/oder ob Maßnahmen veraltet sind. Die Ergebnisse dieser Prüfungen dienen als Grundlage für politische Entscheidungen über den künftigen regulatorischen Rahmen.

⁵ siehe Ausführungen unter Fußnote 4

3. Ausblick auf den lettischen und luxemburgischen Ratsvorsitz

Als allgemeine Prioritäten der lettischen EU-Ratspräsidentschaft wurden drei Bereiche festgelegt nämlich „Wettbewerbsfähiges Europa – Arbeitsplätze und Wachstum“, „Digitales Europa“ sowie „EU als globaler Akteur“. Die Schwerpunkte des lettischen Vorsitzes im Bereich Beschäftigung und Soziales sind an der Priorität „EU Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum“ ausgerichtet und verfolgen das Ziel einer integrativen und nachhaltigen Arbeitsmarktpartizipation:

- **Orientierung auf die Risikogruppen:** Jugendliche, Langzeitarbeitslose Personen und insb. Menschen mit Behinderung
- **Sozialer Dialog:** iZm der Vertiefung der sozialen Dimension der WWU. Der soziale Dialog wird Gegenstand der Debatte beim informellen Treffen der BESO-MinisterInnen sein.
- **Europa 2020 Strategie/Europäisches Semester:** reibungsloser Ablauf basierend auf den Ergebnissen der Mid-term-Review. Mit der Vorlage des Pakets zum Jahreswachstumsbericht (inkl. Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichtes, AMR) wurde im November 2014 das aktuelle EU Semester zur Umsetzung der EU-2020-Strategie eingeläutet. Die Ausschüsse für Beschäftigung und Sozialschutz werden sich mit der Analyse des vergangenen und Überwachung des neuen EU-Semesters befassen, u.a. durch multilaterale Überwachungen in Form von thematischen und Länderreviews, Beobachtung der Umsetzung der Jugendgarantie.
- **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:** Verabschiedung von Ratsschlussfolgerungen.
- **Sozialpolitik:** Auf ExpertInnenebene sollen Trends in der Betreuungs- und Pflegepolitik sowie der Themenbereich Deinstitutionalisierung weiterbehandelt werden.
- **Gleichstellung der Geschlechter:** Pensionslücke und ihre Ursachen, Mainstreaming in anderen Politikbereichen (Entwicklungszusammenarbeit, gesunder Lebensstil etc.).

a) Laufende Legislativvorhaben in Federführung des Sozialministeriums

Arbeit und Soziales

- **EURES-VO, RL Plattform Schwarzarbeit, RL Seefahrer:** Unter lettischer Präsidentschaft werden die Trilog-Verhandlungen mit dem EP beginnen. Ziel ist ein rascher Abschluss.
- **RL Frauen in Aufsichtsräten:** Fortsetzung der Verhandlungen voraussichtlich erst ab März 2015
- **Mutterschutz-RL:** Letzter Versuch zu Fortschritt unter lett. Präsidentschaft, voraussichtlich wird die EK den Vorschlag zurückziehen.
- **AntidiskriminierungsRL (Artikel 19-RL):** Weiterführung der Verhandlungen.

KonsumentInnenschutz

- **Produktsicherheitspaket** [unter Federführung BMASK: Vorschlag für eine Verordnung über die Sicherheit von Verbraucherprodukten (CPSR), unter Federführung BMWFW: Vorschlag für eine VO zur Marktüberwachung von Produkten (MSR)]: Die EK hat im

Oktober 2014 eine Studie zum strittigen Punkt der Ursprungslandkennzeichnung in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse werden voraussichtlich im Februar 2015 vorliegen.

b) Legislativvorhaben, bei denen das Sozialministerium mitbetroffen ist

- **ForscherInnen und StudentInnen-RL** – Aufnahme der Trilogverhandlungen mit dem EP (FF BMI) mit dem Ziel eines raschen Abschlusses
- **Datenschutz-Grundverordnung** – intensive Weiterführung der Verhandlungen mit dem Ziel des Abschlusses des Dossiers bis Ende 2015 gemäß dem Auftrag des ER (FF BKA).
- **Europäisches Vertragsrecht** – Vorlage eines abgeänderten Vorschlags durch EK (FF BMJ)
- **Revision der Pauschalreise-RL** – Aufnahme der Trilogverhandlungen mit EP (FF BMJ)
- **Revision der Fluggastrechte-VO** – Weiterführung der Verhandlungen (FF BMVIT) mit dem Ziel einer allgemeinen Ausrichtung

Ratstagungen unter lettischem und luxemburgischem Vorsitz

Tagungen des Europäischen Rates

19./20. März 2015	Tagung des Europäischen Rates
25./26. Oktober 2015	Tagung des Europäischen Rates

Beschäftigung, Soziales und Konsumentenschutz

09. März 2015	BESO-Rat
21./22. April 2015	Informelles BESO-MinisterInnentreffen in Riga
18. Juni 2015	BESO-Rat
16./17. Juli 2015	Informelles BESO-MinisterInnentreffen in Luxemburg
5. Oktober 2015:	BESO-Rat
8. Dezember 2015:	BESO-Rat

Konsumentenschutz

02.-03. März 2015	Rat Wettbewerbsfähigkeit
28.-29. Mai 2015	Rat Wettbewerbsfähigkeit
1./2. Oktober 2015:	Rat Wettbewerbsfähigkeit
30. Nov./1. Dezember 2015:	Rat Wettbewerbsfähigkeit

Sonstige:

2.-4. Februar 2015	Informelle Treffen SPC und EMCO in Riga
11. – 12. Mai 2015	High Level Meeting zum Thema Behinderung

Anhang: Dossiers über Legislativvorhaben, zu denen Vorschläge der EK bereits vorliegen

Vorschlag für einen Beschluss des EP und des Rates über die Einrichtung einer Europäischen Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Prävention und Abschreckung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit

Hintergrund

Die EK hat am 9. April 2014 ihren Vorschlag für einen Beschluss des EP und des Rates zur Einrichtung einer Europäischen Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Prävention und Abschreckung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit vorgelegt.

Am BESO-Rat vom 16. Oktober 2014 konnte eine allgemeine Ausrichtung erzielt werden.

Rechtsgrundlage

Laut EK-Vorschlag: Art 153 Abs 2 lit a AEUV, laut Kompromisstext der Präsidentschaft: Art 153 Abs 2 lit a in Verbindung mit Art 153 Abs 1 lit b, h und j AEUV. In beiden Varianten Entscheidung nach dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren.

Inhalt des RL Vorschlags der EK

Nicht deklarierte Erwerbstätigkeit hat negative Folgen für den Staatshaushalt und wirkt sich negativ auf Beschäftigung, Produktivität, Arbeitsbedingungen und Entwicklung von Kompetenzen aus. Außerdem führt sie zu niedrigeren Pensionsansprüchen und beschränktem Zugang zur Gesundheitsversorgung und begünstigt Wettbewerbsverzerrungen. Aus all diesen Gründen schlägt die EK eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den MS vor.

Es soll eine Plattform eingerichtet werden, welche sich aus nationalen Durchsetzungsbehörden sowie der EK zusammensetzen soll. Als Beobachter sollen Europäische Sozialpartner, Vertreter der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) sowie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der ILO und der EWR-Staaten teilnehmen. Die Plattform soll auch mit den anderen bereits auf EU-Ebene eingerichteten Gremien kooperieren (SLIC, ExpertInnengremium Entsende-RL, SPC, EMCO, VWK, etc.).

Die Zusammenarbeit und technische Kapazität der nationalen Durchsetzungsbehörden und die Förderung eines öffentlichen Bewusstseins für das Problem sollen verbessert werden.

Die Plattform soll insbesondere den Austausch von bewährten Verfahren und Informationen, den Aufbau von Fachwissen und Analysefähigkeiten und die Koordinierung grenzüberschreitender operativer Maßnahmen fördern. Jeder Mitgliedstaat soll eine einzige Anlaufstelle („*Single point of contact*“) als Mitglied der Plattform benennen.

Die EK soll die Arbeit der Plattform koordinieren und den Vorsitz in den Sitzungen führen. Die Plattform nimmt per Mehrheitsbeschluss eine Verfahrensordnung, ein zweijähriges Arbeitsprogramm und einen Beschluss zur Einrichtung allfälliger Arbeitsgruppen an.

Europäisches Parlament

Das EP hat noch keine Position abgegeben.

Offene Punkte

Keine. Zuletzt war noch die verpflichtende Teilnahme an der Plattform umstritten, welche in Art 1 Abs 2a festgelegt ist. Um jenen MS entgegenzukommen, welche einer verpflichtenden Teilnahme skeptisch gegenüberstehen, wurde in einem Erwägungsgrund (11a) festgehalten, dass die MS über das Ausmaß ihrer Beteiligung an den Arbeiten der Plattform entscheiden. Die EK hält zu diesem Erwägungsgrund einen Vorbehalt aufrecht.

Österreichische Position (ggf. Rechtslage / Umsetzungsbedarf)

Ö hat sich für die verpflichtende Teilnahme an der Plattform ausgesprochen, konnte den Erwägungsgrund 11a aber im Sinne des Erreichens eines Gesamtkompromisses akzeptieren.

Verfahrensstand / Weitere Vorgangsweise

Es wird eine Einigung mit dem EP in erster Lesung angestrebt.

RL zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung

Hintergrund

Die RL 2000/43/EG (Antirassismus-RL) und 2004/113/EG (Erweiterte Gleichbehandlungs-RL) verbieten Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Herkunft und des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt. Der von der EK im Juni 2008 vorgelegte RL-Vorschlag erfasst nun die weiteren Diskriminierungsgründe des Artikels 19 AEUV wie Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung sowie Religion und Weltanschauung. Seit 2008 wurden auf BESO-Räten Fortschrittsberichte angenommen.

Rechtsgrundlage

Artikel 19 AEUV, besonderes Gesetzgebungsverfahren, Einstimmigkeit im Rat und Zustimmung des EP

Inhalt

Ziel des RL-Vorschlags ist die Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung beim Sozialschutz, einschließlich soziale Sicherheit und Gesundheitswesen, bei der Bildung sowie beim Zugang zu und Versorgung mit Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Erfasst ist sowohl direkte wie indirekte Diskriminierung, Belästigung sowie Anstiftung zur Diskriminierung.

Für Personen mit Behinderung muss der Gleichbehandlungsgrundsatz durch besondere Maßnahmen verwirklicht werden, die jedoch keine unverhältnismäßigen Belastungen darstellen dürfen.

Weiters ist eine mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stelle einzurichten.

Im Übrigen enthält der RLvorschlag jene Bestimmungen über positive Maßnahmen, Beweislast, Rechtsschutz, Viktimisierung, Unterrichtung, Sozialen Dialog und Sanktionen, die auch in den anderen Gleichbehandlungs- bzw. AntidiskriminierungsRLn enthalten sind.

Offene Punkte

Gesamter Anwendungsbereich (einzelne Mitgliedstaaten haben Probleme mit der Einbeziehung von Sozialschutz und Bildung), Übereinstimmung dieser RL mit der UN-Behindertenkonvention, Umsetzungszeitplan, Kompetenzverteilung zwischen EU und Mitgliedstaaten, Einhaltung der Subsidiarität, Rechtssicherheit

Österreichische Position (ggf. Rechtslage / Umsetzungsbedarf)

Österreichische Position

- Grundsätzlich wird der RL - Vorschlag begrüßt, da die bisher bestehenden Lücken

zwischen den Diskriminierungsgründen geschlossen werden.

- Die Bereiche Sozialschutz und Bildung sollen im Gleichklang mit der AntirassismusRL 2000/43/EG vollständig vom Diskriminierungsschutz erfasst sein und nicht nur der Zugang zu diesen Bereichen.
- Die Aufnahme von „Diskriminierung durch Assoziierung“ im verfügbaren Teil wird unterstützt.
- Wichtig ist, dass die Ausnahmen in der RL nicht zu weit gefasst werden.
- Es gibt keine Einwände bei den Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit „Alter“ und „Behinderung“, wenn es darum geht, wirtschaftliche, kulturelle bzw. soziale Integration zu fördern.
- Beim Diskriminierungsgrund Behinderung ist wichtig, dass die Begriffe „Zugänglichkeit“ und „angemessene Vorkehrungen“ das Diskriminierungsverbot nicht zu sehr einschränken.
- Weitere Diskussionen zum RL-Vorschlag sind jedenfalls noch notwendig.

Umsetzungsbedarf:

Anpassungen im Gleichbehandlungsgesetz an die RL sind spätestens mit Ablauf der Umsetzungsfrist v.a. im Bereich Alter, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Orientierung vorzunehmen. Im Bereich des Diskriminierungsschutzes für Menschen mit Behinderungen hängt ein ev. legislativer Handlungsbedarf von der konkreten Ausformulierung der RL ab.

Europäisches Parlament

Nach dem Vertrag von Lissabon ist nunmehr die Zustimmung des EP erforderlich. Das EP wurde gehört und hat seine Stellungnahme am 2. April 2009 abgegeben.

Verfahrensstand / Weitere Vorgangsweise

Weiterführung der Verhandlungen auf Ebene des Rates.

**Vorschlag für eine RL des Europäischen Parlaments und des Rates zur
Änderung der RL 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von
Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes
von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden
Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz**

Hintergrund

Im Oktober 2008 hat die EK den Vorschlag für eine RL des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der RL 92/85/EWG vorgelegt. Dieser ist Teil eines Pakets von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Die Verhandlungen wurden seit 2008 in unterschiedlicher Intensität geführt. Seit dem 1. HJ 2013 wurde der RLvorschlag nicht mehr weiterverfolgt. Gründe dafür sind die stark divergierenden Auffassungen zwischen Rat und EP (insbesondere die Länge des Mutterschaftsurlaubes: Rat 14 Wochen, EP 20 Wochen, sowie die Verknüpfung von Mutterschaftsurlaub und Elternurlaub).

Rechtsgrundlage

Artikel 153 Abs. 2 und 157 Abs. 3 AEUV (Qualifizierte Mehrheit im Rat und Mitentscheidung), ordentliches Gesetzgebungsverfahren

Inhalt des RL Vorschlags der EK

Artikel 8 – Mutterschaftsurlaub (Schutzfrist)

- Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes von dzt. 14 Wochen auf 18 Wochen.
- Arbeitnehmerinnen sollen einen Anspruch auf einen ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub von mindestens 18 Wochen haben, wobei mindestens 6 Wochen verpflichtend nach der Geburt zu nehmen sind.
- Hinsichtlich des nicht obligatorischen Teils von 12 Wochen kann die Arbeitnehmerin frei entscheiden, wann sie ihn vor oder nach der Geburt nehmen will.
- Zusätzlichen Mutterschaftsurlaub soll es bei Frühgeburten, Spitalsaufenthalt des Kindes, Geburt eines behinderten Kindes und Mehrlingsgeburten geben.

Artikel 10 – Verbot der Kündigung

- Kündigungen und jegliche Vorbereitung der Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubes sind verboten (RS C-460/06 Paquay).
- Wird eine Arbeitnehmerin während dieses Zeitraumes gekündigt, muss der Arbeitgeber schriftlich gebührend nachgewiesene Kündigungsgründe anführen.
- Erfolgt die Kündigung binnen sechs Monaten nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes muss der Arbeitgeber auf Verlangen der Arbeitnehmerin schriftlich gebührend nachgewiesene Kündigungsgründe anführen.

Artikel 11 – Mit dem Arbeitsvertrag verbunden Rechte

- Anspruch der Arbeitnehmerin auf Rückkehr auf denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz sowie Inanspruchnahme jeder Verbesserung, die während ihrer

Abwesenheit eingeführt wurde.

- Änderung der Bezahlung während des Mutterschaftsurlaubes:
Anspruch auf das letzte Monatsentgelt oder eines durchschnittlichen Monatsentgelts, das vor Antritt des Urlaubes zustand. Obergrenze kann vorgesehen werden, darf jedoch nicht niedriger sein als Entgeltfortzahlung bei Krankheit.

Artikel 12 - Rechtsschutz

- Die Regelungen betreffend Beweislast, Benachteiligungsverbot und Sanktionen (Art. 12 a – c) wurden aus den GleichbehandlungsRLn übernommen.
- Art. 12 d stellt klar, dass die durch die RL 2006/54/EG (Neufassung) vorgesehene Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung auch für die Angelegenheiten dieser RL zuständig ist, soweit sie in erster Linie die Gleichbehandlung und nicht den Gesundheitsschutz betrifft.

Europäisches Parlament

Am 20.10.2010 wurde der Bericht der Berichterstatterin Estrela (PSE – PT) vom Plenum des Europäischen Parlaments angenommen.

Wesentliche Änderungsvorschläge sind:

- Mindestens 20 Wochen Mutterschaftsurlaub, wobei für die letzten 4 Wochen auch Urlaub aus familiären Gründen herangezogen werden kann, wenn er dem Schutzniveau des Mutterschaftsurlaubes entspricht.
- Verpflichtender Mutterschaftsurlaub von mindestens 6 Wochen nach der Geburt
- Nicht-übertragbarer Vaterschaftsurlaub von mindestens 2 Wochen, verpflichtend nach der Geburt; MS die keinen Vaterschaftsurlaub vorsehen, wird nachdrücklich nahegelegt einen solchen einzuführen.
- Zusätzlicher voll bezahlter Mutterschaftsurlaub auch für Mütter mit einer Behinderung
- Zusätzlicher Mutterschaftsurlaub soll verhältnismäßig und den speziellen Bedürfnissen von Mutter und Kind angepasst sein.
- Kündigungsschutz von 6 Monaten nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs
- Gleicher Kündigungsschutz für AN bei Vaterschaftsurlaub
- Mutterschaftsleistung in Höhe des letzten Monatsgehalts oder eines durchschnittlichen Monatsgehalts. Die MS legen den Zeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsgehalts fest.

Offene Punkte

- Dauer des Mutterschaftsurlaubes
- Modus der Inanspruchnahme: Verpflichtende Inanspruchnahme und Wahlfreiheit
- Möglichkeit der Anrechenbarkeit von familienbezogenen Urlauben (Elternurlaub)
- Verbindung von Mutterschutz und Elternurlaub und etwaige finanzielle Auswirkungen
- Aufnahme von Vaterschaftsurlaub
- Aufnahme von Adoptionsurlaub
- Bezahlung während des Mutterschaftsurlaubes
- Zusätzlicher Mutterschaftsurlaub bei einem Krankenhausaufenthalt des Kindes nach der

Geburt, bei der Geburt eines behinderten Kindes sowie bei Behinderung der Mutter

- Zusätzlicher 6-wöchiger Mutterschaftsurlaub bei Totgeburt
- verlängerter Kündigungsschutz
- Diskriminierungsbestimmungen

Österreichische Position (ggf. Rechtslage / Umsetzungsbedarf)

- Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes über 16 Wochen wird vor allem aus Kostengründen abgelehnt (in Österreich beträgt der Mutterschaftsurlaub 16 Wochen).
- Weitgehende Wahlfreiheit der Arbeitnehmerin bei Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubes widerspricht dem bewährten österreichischen Konzept und wird abgelehnt. In Österreich besteht ein verpflichtendes absolutes Beschäftigungsverbot (Schutzfrist) 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt. Ist das Leben oder die Gesundheit der schwangeren Frau und/oder des Kindes durch Weiterarbeit gefährdet, so besteht über die 8 Wochen hinaus vor der Geburt ein Beschäftigungsverbot.
- Anrechenbarkeit familienbezogener Urlaube; Österreich bevorzugt eine Trennung von Mutterschafts- und Elternurlaub.
- Ein Vaterschaftsurlaub wird positiv gesehen. Es ist allerdings fraglich, ob diese RL der geeignete Regelungsort ist.
- Die Aufnahme eines Adoptionsurlaubes in die RL wird abgelehnt, da dabei ein anderer Zweck als in der MutterschutzRL verfolgt wird.
- Zusätzliche Kosten sind aufgrund der prekären Finanzsituation nicht bewältigbar.
- Zusätzlicher Mutterschaftsurlaub bei einem Krankenhausaufenthalt des Kindes nach der Geburt, bei der Geburt eines behinderten Kindes sowie bei Behinderung der Mutter wird abgelehnt.
- Die zusätzliche Schutzfrist wird nur bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten befürwortet. In Österreich verlängert sich der Mutterschaftsurlaub nach der Geburt bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten auf 12 Wochen.
- Verlängerung des Kündigungsschutzes auf 6 Monate nach Ende des Mutterschaftsurlaubes wird abgelehnt. In Österreich ist nur eine gerichtliche Kündigung bei Vorliegen bestimmter Umstände möglich, allerdings nur bis 4 Monate nach der Geburt.

Verfahrensstand / Weitere Vorgangsweise

Beim BESO am 11.12.2014 hat die italienische Präsidentschaft über die weitere Vorgangsweise berichtet. Der Bericht wurde von den MinisterInnen zur Kenntnis genommen. Kommissarin Jourová betonte, wenn keine signifikanten Fortschritte in den Verhandlungen mit dem EP in naher Zukunft erfolgen, wird die EK - wie im REFIT Programm angekündigt – überlegen, den Vorschlag zurückzuziehen.

**Vorschlag für eine RL des Europäischen Parlaments und des Rates zur
Änderung der RL 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG und
2001/23/EG in Bezug auf Seeleute**

Hintergrund

Die RL im Bereich des Arbeitsrechts sind grundsätzlich auf alle Branchen und alle Arbeitnehmerkategorien anzuwenden. Seeleute sind jedoch vom Anwendungsbereich von sechs RL ausgeschlossen oder können ohne ausdrückliche Begründung ausgenommen werden. Es ist Aufgabe der EK die Vereinbarkeit der Gesetze mit der Grundrechtecharta zu gewährleisten und die Auswirkungen auf die von der Charta geschützten Rechte und Grundsätze abzuschätzen. Da sich die Abschaffung der Ausschlussregelungen in den oben erwähnten RL positiv auf die Rechte nach Artikel 27 und 31 der Charta auswirken würden hat die EK einen entsprechenden RL-Vorschlag vorgelegt.

Rechtsgrundlage

Art 153 Abs. 2(b) und Art 153 Abs. 1(b), (e) AEUV, ordentliches Gesetzgebungsverfahren.

Inhalt

Die Seeleute werden nach Auslotung von mehreren Optionen durch die EK in folgende EU RLn einbezogen: InsolvenzRL, RL über den Europäischen Betriebsrat, RL über Unterrichtung und Anhörung, RL über Massenentlassungen, RL über den Übergang von Unternehmen

Europäisches Parlament

Das EP hat noch keine Position abgegeben.

Offene Punkte

Keine.

Österreichische Position (ggf. Rechtslage / Umsetzungsbedarf)

Österreich hat mangels Betroffenheit keine Probleme mit der RL.
Bei der Umsetzung der betroffenen RL in Österreich wurden bereits alle Seeleute einbezogen. Daher gibt es aufgrund dieser RL keinen Umsetzungsbedarf in Österreich.

Verfahrensstand / Weitere Vorgangsweise

Beim BESO am 11.12.2104 wurde eine Allgemeine Ausrichtung mit Erklärungen von UK und Malta und einer Erklärung von Deutschland zur Rechtsgrundlage, der sich Griechenland und Polen anschlossen, erzielt. Malta stimmte gegen die Annahme der RL.
Die RL muss mit dem EP noch verhandelt werden.

Vorschlag für eine RL zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen

Hintergrund

Da eine Initiative der damaligen Vize-Präsidentin REDING, den Frauenanteil im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen durch Selbstverpflichtung zu steigern, keine Fortschritte erzielte, legte die EK am 14. November 2012 einen entsprechenden RLvorschlag vor. Der Vorschlag wurde seither verhandelt. Derzeit bestehen sehr unterschiedliche Gesetzeslagen in den MS. In mehreren MS gibt es bereits konkrete Quoten, in anderen nur Selbstverpflichtung. Damit besteht eine unterschiedliche Ausgangslage für den Gemeinsamen Markt und eine Vielzahl an offenen Fragen – wie z.B. ob sich Unternehmen aus Ländern ohne Quote überhaupt noch an öffentlichen Ausschreibungen in Ländern mit Quote beteiligen können. Der italienische Vorsitz hat den ursprünglichen RL-Vorschlag bedeutend abgeschwächt und in Art. 4b eine Flexibilitätsklausel eingefügt, dennoch konnte am BESO-Rat am 11.12.2014 keine Allgemeine Ausrichtung erzielt werden.

- Europaweit liegt der Frauenanteil in Aufsichtsräten derzeit bei 18,6%.
- Zwischen 2003 und 2012 hat sich der Frauenanteil in Leitungsorganen von 8,5% auf 13,7% erhöht (jährlicher Anstieg von 0,6%).
Hohe Frauenanteile in : NO 42%, FI 27%, Lettland 26%, SE 25%, Frankreich 22%, NL 19%.
- Von Oktober 2010 bis April 2014 stieg der Frauenanteil in Aufsichtsräten in 23 MS. Die meisten Veränderungen gab es in den MS, die gesetzliche Vorschriften einführten oder überlegten: FR + 18,1%, SI + 14,1%, NL + 10%, UK + 9,4%, DE + 9,1%. In AT niedrige 11,8 %. Der Frauenanteil im AR ist von 2010-2014 um 3,5% gestiegen.
- Derzeit ist eine Intransparenz der Auswahlverfahren gegeben.
- Durch den RL-Vorschlag sollen u.a. Mindeststandards für die Transparenz eingeführt werden.

Rechtsgrundlage

Artikel 157 Abs. 3 AEUV (Qualifizierte Mehrheit im Rat und Mitentscheidung), ordentliches Gesetzgebungsverfahren.

Inhalt des RL Vorschlags der EK

- Der RL-Vorschlag findet auf KMUs keine Anwendung (KMU = weniger als 250 Personen, Jahresumsatz maximal 50 Mio. €, Jahresbilanzsumme höchstens 43 Mio. €)
- Börsennotierte Unternehmen, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 40% der Aufsichtsratsmitglieder (oder Vorstand und AR gemeinsam 33%) stellt, sollen verpflichtet werden, neue Mitglieder auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren neutral formulierten und

eindeutigen Kriterien auszuwählen, so dass spätestens zum 1. Jänner 2020 der Anteil erreicht ist (kürzere Frist für börsennotierte öffentliche Unternehmen).

- Im Fall von Kandidaten männlichen und weiblichen Geschlechts mit gleicher Qualifikation wäre dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts der Vorrang einzuräumen. Ausnahmen sind möglich, wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle die einzelnen Kandidaten betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, ergeben hat, dass aufgrund spezifischer Kriterien zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts entschieden werden soll (entspricht der Rsp des EuGH).
- Qualifikationskriterien sind offenzulegen, das Unternehmen muss nachweisen, dass es nicht gegen die Vorrangregel und Qualifikationsüberprüfung verstoßen hat. Wesentlich ist, ein objektives, transparentes Auswahlverfahren festzulegen.
- Börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10% der Belegschaft ausmacht, können von der Verpflichtung der Zielvorgabe befreit werden.
- Börsennotierte Gesellschaften müssen jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zu den Maßnahmen zur Erreichung von 40% machen. Sofern sie ihre Ziele nicht erfüllen, sind die Gründe zu nennen und Gegenmaßnahmen zu beschreiben und zu ergreifen.
- Unternehmen werden für das Nichterreichen der 40 bzw. 33% nicht bestraft. Es handelt sich im Wesentlichen um ein Comply or Explain Verfahren.
- Unternehmen haben nur zu berichten, warum sie den Prozentsatz nicht erreichen und wie sie die Quote erreichen wollen.

Flexibilitätsklausel: Der italienische Vorsitz hat Ausnahmeregelungen hinsichtlich der 40% (33%) Quote vorgesehen für jene MS:

- die gesetzliche Regelungen eingeführt haben, die 30% von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern (oder 25% der Vorstandsmitglieder und Aufsichtsräte gemeinsam) bis 1.1.2020 vorsehen (= deutsches Modell)
- oder wo zum Umsetzungszeitpunkt 30% aller Aufsichtsratsmitglieder weiblich sind (oder 25% AR und Vorstand gemeinsam)
- oder wo zum Umsetzungszeitpunkt 25% aller Aufsichtsratsmitglieder weiblich sind (oder 20% gemeinsam) und in den letzten 5 Jahren ein Anstieg um 7,5% erfolgte.

In diesen Fällen wird jedenfalls gleiche Effektivität der Zielerreichung angenommen und es müssen die Transparenzregeln der RL nicht umgesetzt werden. Dies ist auch über 2020 hinaus möglich. Darüber hinaus steht es den MS jedoch offen, auch andere flexible Maßnahmen zu treffen, die gleiche Effektivität oder genügend Fortschritt zeigen.

Die Fristen für die Berichtspflichten wurden erweitert, um den Mitgliedstaaten und Unternehmen mehr Zeit zu geben. Die jährliche Berichtspflicht für Unternehmen beginnt 3 Jahre nach Annahme der RL. Die Berichtspflicht der Mitgliedstaaten an die EK beginnt 4 Jahre nach Annahme der RL. MS, die die Flexibilitätsklausel des Art. 4a in Anspruch nehmen, müssen zusätzlich Infos liefern, ob die gleiche Effektivität der Maßnahmen erreicht wird. Die EK erstellt daraufhin einen Bericht darüber, ob die Bedingungen der Inanspruchnahme der Ausnahmeklausel erfüllt sind.

Europäisches Parlament

Das EP hat seinen Vorschlag am 20. November 2013 in erster Lesung angenommen und mit einer großen Mehrheit (459 Stimmen pro gegen 148 dagegen und 81 Enthaltungen) den Vorschlag der EK unterstützt. Das EP hat sich jedoch gegen die Ausnahme von Unternehmen mit weniger als 10% Beschäftigte eines Geschlechts ausgesprochen.

Offene Punkte

Rechtsgrundlage und gesamte RL, insbesondere verpflichtende Maßnahmen anstelle von Selbstverpflichtung und Subsidiarität.

Österreichische Position (ggf. Rechtslage / Umsetzungsbedarf)

Anpassungen im Aktiengesetz hinsichtlich der Wahl zum Aufsichtsrat und im Arbeitsverfassungsgesetz hinsichtlich der Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat sind erforderlich.

Österreich hat einen PV eingelegt. Es gibt keine abschließende Position.

Verfahrensstand / Weitere Vorgangsweise

Weitere Beratungen unter lettischem Vorsitz.

Vorschlag für eine VO des EP und des Rates über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen, den Zugang von Arbeitskräften zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte (EURES)

Hintergrund

EURES („EUROpean Employment Services“) ist ein Kooperationsnetz, dem die EK, die öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Länder des EWR und der Schweiz, sowie andere, mit Beschäftigungsfragen befasste nationale AkteurInnen angehören. Aufgabe des EURES-Netzes ist es, Dienstleistungen (Information, Beratung, Vermittlung) für Arbeitskräfte und ArbeitgeberInnen anzubieten, die vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen möchten. Die EK hat am 17. Jänner 2014 einen Vorschlag für eine neue Verordnung vorgelegt, der ein sehr detailliertes Arbeitsprogramm enthält, das weit über die bisherigen nationalen EURES Aktivitäten hinausgeht. Am BESO-Rat am 9. Dezember 2014 konnte eine allgemeine Ausrichtung erzielt werden.

Rechtsgrundlage

Artikel 46 AEUV, ordentliches Gesetzgebungsverfahren.

Inhalt des RL Vorschlags der EK

Das Kooperationsnetz EURES soll intensiviert werden. Die wesentlichen Erweiterungen betreffen den umfangreicheren Datenaustausch, den Einbezug von Praktika und Lehrstellen, Unterstützungsleistungen sowie aktive AMP für mobilitätsinteressierte Arbeitsuchende, ein Zulassungssystem für private Dienstleister und europäische Mobilitätsmaßnahmen.

Europäisches Parlament

Offen.

Offene Punkte

Derzeit keine.

Österreichische Position (ggf. Rechtslage / Umsetzungsbedarf)

In Österreich sind 16 EURES-BeraterInnen tätig, in den Regionalgeschäftsstellen des AMS gibt es EURES AssistentInnen. Mobilitätswillige Arbeitskräfte werden über Arbeitsmöglichkeiten und Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU informiert und Arbeitgeber bei der Rekrutierung von Arbeitskräften in Mangelberufen aus anderen Ländern unterstützt. Darüber hinaus gibt es Projekte auf regionaler Ebene (etwa um Personalengpässe im Wintertourismus zu verringern) sowie Grenzpartnerschaften mit Ungarn, Deutschland, Italien und der Schweiz.

Verfahrensstand / Weitere Vorgangsweise

Unter LV Präs. werden die Trilog-Verhandlungen stattfinden, mit dem Ziel einer Einigung in erster Lesung.

Vorschlag für eine Konsumentenproduktesicherheitsverordnung (Teil des Marktüberwachungs- und Produktsicherheitspakets)

Hintergrund

Die EK hat 2013 ein Produktsicherheits- und Marktüberwachungspaket vorgelegt, das im Wesentlichen aus der Verbraucherprodukte-Sicherheitsverordnung (Consumer Products Safety Regulation – CPSR) sowie einer horizontalen Marktüberwachungsverordnung (Market Surveillance Regulation – MSR) besteht. Federführendes Ressort für die CPSR ist grundsätzlich das BMASK (Mitzuständigkeit des BMFW für Art 7), für die MSR das BMFW (Mitzuständigkeit des BMASK bei Notfallmaßnahmen und RAPEX).

2013 wurde ein akkordierter Text erarbeitet. Mit Ausnahme von Art 7 wäre der aktuelle Kompromissvorschlag zur CPSR grundsätzlich zustimmungsfähig, sofern eine starke Rolle des Produktsicherheitsausschusses, wie mittlerweile beabsichtigt, weiterhin sichergestellt ist. Art 7 mit einer verpflichtenden Ursprungslandkennzeichnung wurde mehrmals auf ASTV-Ebene behandelt, weil es eine Pattstellung zwischen Befürwortern und Ablehnern gibt.

Rechtsgrundlage

Artikel 114 AEUV (Qualifizierte Mehrheit im Rat und Mitentscheidung), ordentliches Gesetzgebungsverfahren.

Inhalt des RL Vorschlags der EK

Die CPSR regelt Sicherheitsanforderungen an Verbraucherprodukte und ersetzt die entsprechenden Bestimmungen der RL über die allgemeine Produktsicherheit 2001/95/EG. Geregelt werden grundsätzlich nicht harmonisierte Verbraucherprodukte (nur Non-Food); einige Teile der Verordnung sollen nach dem Vorschlag der EK auch für harmonisierte Verbraucherprodukte gelten.

Der Großteil der Bestimmungen der CPSR folgt der RL über die allgemeine Produktsicherheit – zB die Bestimmung nur sichere Produkte in Verkehr zu bringen, Kriterien für die Sicherheitsbewertung, Konformitätsbewertung, Pflichten für Inverkehrbringer u.a.m. Hinzu kommen aber zB detaillierte Anforderungen an die Rückverfolgbarkeit von Produkten durch entsprechende Angaben auf dem Produkt (oder diesem beigefügt) wie z.B. Kontaktdaten des Herstellers und ggf. Importeurs, Serien/Chargennummer etc., aber auch Produktbeobachtungspflichten. Weiters wurde die Nomenklatur angepasst (an die vertikalen RLn nach der neuen Konzeption bzw. den Beschluss 768/2008). Sämtliche Marktüberwachungsbestimmungen wurden gestrichen; sie finden sich nun in der geplanten Marktüberwachungsverordnung. Auch die Bestimmungen zum Produktsicherheitsmeldesystem RAPEX finden sich jetzt in der neuen MSR.

Ziel der Neuregelung ist u.a. eine bessere Abstimmung der horizontalen Produktsicherheitsregelung mit den vertikalen Regelungen u.a. durch gleichlautende Begriffsbestimmungen.

Europäisches Parlament

Der strittige Punkt der Herkunftslandkennzeichnung geht auf eine Forderung des EP zurück.

Offene Punkte

Der EK-Vorschlag sah eine horizontale, verpflichtende **Ursprungslandkennzeichnung** für alle Verbraucherprodukte vor. Diese wurde von einer Gruppe von Mitgliedstaaten, darunter auch Österreich, entschieden abgelehnt; eine zweite Gruppe von Mitgliedstaaten sprach sich ausdrücklich für diese Regelung aus (u.a. ist die Luxusgüter-Industrie an dieser Bestimmung interessiert). Die beiden Gruppen verfügen über eine „blocking minority“. In diesem Zusammenhang wurde auch das Mandat zur Aufnahme von Trilogverhandlungen verweigert. Anzumerken ist, dass frühere Versuche auf EU-Ebene eine dementsprechende horizontale Regelung herbeizuführen, gescheitert sind.

Österreichische Position (ggf. Rechtslage / Umsetzungsbedarf)

Österreich lehnte bis dato jede Form einer verpflichtenden Ursprungslandkennzeichnung ab. **Ö. hat jedoch Kompromissvorschläge vorgelegt, zB für die spätere Evaluierung einer Ursprungslandkennzeichnung auf Grundlage der bis dahin gewonnenen Erfahrungen, also eine Abwägung der Vorteile für KonsumentInnen und den Aufwand an Dokumentation und Überwachung für Marktteilnehmer und Behörden, aber auch für die Erarbeitung von Kriterien für eine freiwillige Ursprungslandkennzeichnung.**

Begründung der Ablehnung der Ursprungslandkennzeichnung:

- Die Angabe des Ursprungslandes ist für die Bewertung der Sicherheit eines Produktes irrelevant. Die Sicherheit muss im Einzelfall anhand der Eigenschaften des Produktes bewertet werden. Das Ursprungsland kann und darf bei dieser Bewertung keine Rolle spielen.
- Die Rückverfolgbarkeit („Traceability“) von Produkten verbessert sich nicht durch die Angabe des Ursprungslandes. Auch für Verbraucher und Verbraucherinnen ist die Angabe des Ursprungslandes im Hinblick auf Sicherheitsaspekte unerheblich und birgt allenfalls die Gefahr einer Diskriminierung von Produkten aus bestimmten Herstellungsländern. In einer globalisierten Zulieferkette ist das Ursprungsland nur schwer zu bestimmen.
- Für Wirtschaftsunternehmen – insbesondere KMUs – ist die Ursprungslandangabe eine weitere bürokratische Belastung.
- Auch die Einführung einer sektoriellen Ursprungslandkennzeichnung über delegierte Rechtsakte würde einen hohen Grad an Unsicherheit bergen.

Verfahrensstand / Weitere Vorgangsweise

Die EK hat eine Studie (bzw. ein Impact Assessment) zur Ursprungslandkennzeichnung beauftragt, die im Frühjahr 2015 vorgelegt werden soll. Auf Grundlage dieser Studie sollen weitere Verhandlungen geführt werden.