



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Brüssel, den 3.8.2018
C(2018) 5326 final

Sehr geehrte Frau Bundesratspräsidentin,

die Kommission dankt dem Bundesrat für seine Stellungnahme zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union {COM(2017) 797 final}.

Am 17. November 2017 proklamierten das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission gemeinsam die europäische Säule sozialer Rechte, die eine Reihe zentraler Grundsätze und Rechte zur Förderung fairer und gut funktionierender Arbeitsmärkte und Sozialsysteme enthält. Die in der Säule festgelegten Grundsätze thematisieren ausdrücklich die Herausforderungen, die mit neuen Beschäftigungsformen und angemessenen Arbeitsbedingungen in atypischen Arbeitsverhältnissen verbunden sind.

Der Vorschlag leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und insbesondere der Grundsätze 5 (sichere und anpassungsfähige Beschäftigung) und 7 (Information über Beschäftigungsbedingungen). Ziel ist es, für ein Minimum an fairen Arbeitsbedingungen überall in der Europäischen Union und bei allen Arten von Verträgen zu sorgen. In diesem Rahmen könnten sich neue Beschäftigungsformen weiterentwickeln, wären Arbeitnehmer fairer geschützt und hätten nationale Arbeitsinspektorate, Gesetzgeber und Gerichte einen klareren Bezugsrahmen. Der neue Rechtsrahmen würde gleiche Bedingungen für Unternehmen im Binnenmarkt schaffen.

Was den Anwendungsbereich des Vorschlags betrifft, möchte die Kommission klarstellen, dass echte Selbständige nicht unter die vorgeschlagene Bestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“ und daher nicht in den Anwendungsbereich der Initiative fallen.

In Bezug auf die Frist für die Unterrichtung der Arbeitnehmer setzt der Vorschlag Grundsatz 7 der europäischen Säule sozialer Rechte um, wonach Arbeitnehmer das Recht haben, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden. Zudem stützt sich der Vorschlag auf bewährte Verfahren in einigen Mitgliedstaaten. Derzeit sind Arbeitgeber in mehreren Mitgliedstaaten verpflichtet, noch vor Beginn der Beschäftigung eine schriftliche Erklärung abzugeben. Die Erfahrungen dieser Mitgliedstaaten haben gezeigt, dass dies durchaus möglich ist und der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit zugutekommt.

*Frau Inge Posch-Gruska
Präsidentin des Bundesrates
Dr.-Karl-Renner-Ring 3
A – 1017 WIEN*

In Bezug auf die vorgeschlagenen Durchsetzungsbestimmungen ist die Kommission verpflichtet, Maßnahmen vorzuschlagen, die gewährleisten, dass der Besitzstand der Union in den Mitgliedstaaten wirksam angewandt wird. Sowohl in der Bewertung der Richtlinie über schriftliche Erklärungen¹ im Rahmen des Programms zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung (REFIT) als auch in der öffentlichen Konsultation über die europäische Säule sozialer Rechte wurde die Bedeutung von Durchsetzungsmechanismen hervorgehoben, um zu gewährleisten, dass die Rechte der Arbeitnehmer eingehalten werden. Die vorgeschlagenen Durchsetzungsbestimmungen lassen den Mitgliedstaaten einen Handlungsspielraum. Artikel 14 des Vorschlags enthält auf der Grundlage bewährter Verfahren in den Mitgliedstaaten zwei alternative Rechtsbehelfe für den Fall, dass nicht alle oder nur Teile der Informationen in der schriftlichen Erklärung vorgelegt werden. Darüber hinaus überlässt es Artikel 15 des Vorschlags den Mitgliedstaaten, die Modalitäten zu bestimmen, um den Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und den Anspruch auf Rechtsbehelfe zu gewährleisten.

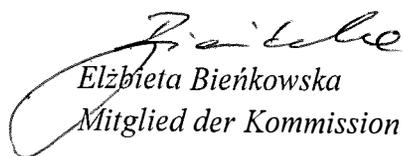
Die Kommission möchte auch betonen, dass die im Vorschlag vorgesehene Beweislast in Bezug auf den Kündigungsschutz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geteilt wird. Nur wenn der Arbeitnehmer einen Beleg vorweisen kann, der darauf schließen lässt, dass eine Entlassung aufgrund der Inanspruchnahme der in der vorgeschlagenen Richtlinie vorgesehenen Rechte ausgesprochen wurde, muss der Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass die Entlassung oder nachteilige Behandlung auf anderen objektiven Gründen beruht.

Die Kommission nimmt den Standpunkt des Bundesrats zu Artikel 13 des Vorschlags zur Kenntnis, der die Mitgliedstaaten verpflichtet, alles Notwendige zu veranlassen, um sicherzustellen, dass dem Vorschlag zuwiderlaufende Bestimmungen in Einzel- oder Tarifverträgen für nichtig erklärt oder so geändert werden, dass sie im Einklang mit den Bestimmungen dieser Richtlinie stehen.

Die Gespräche zwischen der Kommission und den beiden gesetzgebenden Organen über den Vorschlag sind im Gange, und die Kommission ist zuversichtlich, dass vor dem Ende der laufenden Wahlperiode eine Einigung erzielt werden kann.

Die Kommission hofft, dass die vom Bundesrat angesprochenen Aspekte mit diesen Ausführungen geklärt werden konnten, und sieht der Fortsetzung des politischen Dialogs erwartungsvoll entgegen.

Mit freundlichen Grüßen


Elżbieta Bieńkowska
Mitglied der Kommission

¹ Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32).