

**BERICHT DES
BUNDESMINISTERIUMS FÜR ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ ZUM
LEGISLATIV- UND ARBEITSPROGRAMM DER KOMMISSION UND DES RATES
FÜR DAS JAHR 2009**

ANLAGE II - ARBEITSRECHT

- **Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeit**

Ziel: Regelung der Bereitschaftsdienste dahingehend, dass inaktive Zeiten des Bereitschaftsdienstes nicht auf die Höchstarbeitszeit angerechnet werden müssen. Schaffung von Voraussetzung für die Anwendung des Opt-Out (= Möglichkeit der Nichtanwendung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden)

Stand: Am BESO-Rat am 9. Juni 2008 konnte sich der Rat nach 4-jährigen Verhandlungen auf einen Gemeinsamen Standpunkt einigen. Die Kommission hat den Gemeinsamen Standpunkt des Rates gebilligt. Das Europäische Parlament hat den Gemeinsamen Standpunkt des Rates am 17. Dezember 2008 mit großer Mehrheit abgelehnt. Vermittlungsausschuss am 17. März 2009

Österreichische Haltung: Wichtig ist eine Regelung der Bereitschaftsdienste im Sinne des Vorschlages. Dies würde Österreich ermöglichen, die geltenden Regelungen des Bereitschaftsdienstes im Arbeitszeitrecht im Wesentlichen beibehalten zu können. Das Auslaufen des Opt-Out ist erstrebenswert, wenn eine Lösung für den Bereitschaftsdienst gefunden wird.

- **Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern**

Ziel: Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern hinsichtlich Entgelt und Arbeitszeit in Bezug auf die im Beschäftigterbetrieb angestellten Arbeitnehmer. Begrenzung von Einschränkungen und Verboten der Leiharbeit.

Stand: Gemeinsamer Standpunkt des BESO-Rates 9. Juni 2008, Einigung mit dem Europäischen Parlament in erster Lesung. Annahme am 18. November 2008

Österreichische Haltung: Entsprechend der österreichischen Rechtslage befürwortete Österreich eine Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer mit der Stammbesellschaft vom ersten Tag der Überlassung an.

- **Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung)**

Ziel: Verbesserung der Funktionsweise des Europäischen Betriebsrates.

Klarstellung, dass bei wesentlichen Strukturänderungen Neuverhandlungen über den Europäischen Betriebsrat möglich sind. Unterrichtung und Anhörung werden neu definiert, um die rechtzeitige Anhörung der Arbeitnehmer sicherzustellen

Stand: Politische Einigung des BESO-Rates am 17. Dezember 2008, Einigung mit dem Europäischen Parlament in erster Lesung.

Österreich: Unterstützung der Änderungen

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

Ziel: Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen durch Erhöhung des Mindestausmaßes des Mutterschaftsurlaubes von 14 auf 18 Wochen. Wahlfreiheit der Frau bei Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubes. Verbesserung von arbeitsrechtlichen Bedingungen wie z. B. Rückkehrrecht auf einen zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz, Bezahlung während des Mutterschaftsurlaubes, Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen.

Stand: Diskussion in der Ratsarbeitsgruppe „Sozialfragen“, Probleme bestehen v.a. hinsichtlich der Dauer des Mutterschaftsurlaubes und der Möglichkeit der Inanspruchnahme

Österreich: Grundsätzlich wird Änderung begrüßt. Bei Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes über 16 Wochen ist die Frage der Finanzierung zu berücksichtigen. Abgelehnt wird die umfassende Wahlfreiheit der Frau bei Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubes da diese den zwingenden Beschäftigungsverboten des österreichischen Rechts vor und nach der Geburt widerspricht.

- **Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG**

Ziel: Gegenstand der Richtlinie ist die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben oder zur Ausübung einer solchen beitragen. Die Richtlinie gilt für selbständige Erwerbstätige und deren Ehepartner. Mitarbeitende Ehepartner sollen auf Antrag den gleichen sozialen Schutz erhalten wie selbständig Erwerbstätige. Selbständige Erwerbstätige sind jene, die eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben, einschließlich Landwirte und Angehörige freier Berufe.

Mitarbeitende Ehepartner sind Ehepartner bzw. nach innerstaatlichem Recht anerkannte Lebenspartner von selbständig Erwerbstätigen, die weder abhängig Beschäftigte noch Gesellschafter sind und zu den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts gewöhnlich an der Tätigkeit des selbständig Erwerbstätigen beteiligt sind.

Selbständig erwerbstätige Frauen und mitarbeitende Ehepartnerinnen sollen ebenso auf Antrag Anspruch auf Mutterschaftsurlaub in gleicher Länge wie in der Richtlinie 92/85/EWG (Mutterschutzrichtlinie) vorgesehen, haben. Während des Mutterschaftsurlaubes besteht Anspruch auf angemessene Sozialleistungen. Als Alternative zur Geldleistung kann die Frau auch eine befristete Vertretung wählen.

Stand: Der Richtlinien-Entwurf wird der Ratsarbeitsgruppe "Sozialfragen" diskutiert. Es gibt von Seiten der Mitgliedstaaten noch großen Diskussionsbedarf im Hinblick auf die Interpretation des Richtlinien textes

Österreich: Einzelne Formulierungen bedürfen noch einer Klarstellung. Der Richtlinien vorschlag entspricht weitgehend der österreichischen Rechtslage. Die Richtlinie stellt beim mitarbeitenden Ehepartner auf seine "gewöhnliche" Mitarbeit beim selbständig Erwerbstätigen ab. "Gewöhnlich" mitarbeitende Ehepartner sind nach österreichischem Recht unselbständig Erwerbstätige oder selbständig Erwerbstätige, die in der Sozialversicherung pflichtversichert sind. Geringfügig Beschäftigte können sich freiwillig versichern. Mitarbeitende Ehepartner erhalten daher den gleichen sozialen Schutz wie selbständig Erwerbstätige. Aufgrund der Pflichtversicherung bzw. freiwilligen Versicherung haben mitarbeitende Ehepartner bzw. selbständig Erwerbstätige Anspruch auf Wochengeld bzw. selbständig Erwerbstätige erhalten auch Betriebshilfe.

- **Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung**

Ziel: Verbot der Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung auch außerhalb der Arbeitswelt bei Sozialschutz einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsdiensten, sozialer Vergünstigung, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Stand: Diskussion in der Ratsarbeitsgruppe „Sozialfragen“. Unklarheiten bestehen v.a. hinsichtlich des Anwendungsbereiches und der Begriffsbestimmungen

Österreich: Vorschlag wird begrüßt, da er Lücke im Diskriminierungsschutz schließt. Notwendige Ausnahmen sind klar zu fassen und eng zu begrenzen. Für Behindertenbereich hätte Österreich eine ambitioniertere Herangehensweise gewünscht.

- **Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Rahmen des Straßentransports ausüben.**

Ziel: Anwendung der Arbeitszeitvorschriften auf Scheinselbständige, nicht jedoch auf Selbständige und Neuregelung der Nachtarbeit

Stand: Diskussion in der Ratsarbeitsgruppe „Verkehr“

Österreich: Positiv zur Frage der Scheinselbständigen, Ablehnung der Neuregelung der Nachtarbeit; geltende Regelung, wonach jede Arbeit in der Nacht als Nachtarbeit zu werten ist, soll beibehalten bleiben.

- **Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität der Arbeitnehmer durch die Verbesserung der Begründung und Wahrnehmung von Zusatzrentenansprüchen**

Ziel: Abbau von Freizügigkeitshindernissen im Hinblick auf Zusatzrentenansprüche bei Arbeitsplatzwechsel im In- und Ausland durch Schaffung eines Anspruches auf Ruhendstellung der erworbenen Zusatzrentenansprüchen und Erleichterung des

Erwerbes von unverfallbaren Anwartschaften durch Begrenzung einer etwaigen Unverfallbarkeitsfrist auf 2 Jahre und eines Mindestalters mit höchstens 23 Jahren. Stand: Die Annahme des Vorschlages erfordert Einstimmigkeit. Am BESO-Rat am 6.12.2007 scheiterte eine politische Einigung vor allem an der Dauer der Unverfallbarkeitsfrist. Für einige MS (v.a. DE) sind 2 Jahre zu kurz, andere MS (v.a. NL) konnten einer längeren Frist nicht zustimmen. Derzeit keine Verhandlungen in der Ratsarbeitsgruppe.

Österreich: Schon derzeit bleiben unverfallbaren Anwartschaften bei Arbeitsplatzwechsel im In- oder Ausland gesichert. Ausgenommen sind jedoch direkte Leistungszusagen, hier Verlust des Anspruches bei Selbstkündigung oder Entlassung. Die Unverfallbarkeitsfrist beträgt bei Pensionskassenzusagen höchstens 5 Jahre, bei direkten Leistungszusagen bis zu 10 Jahre. Österreich setzt sich für eine längere als 2-jährige Unverfallbarkeitsfrist bzw. für längere Umsetzungsfrist ein.