

53/MT-BR/2018

**MITTEILUNG****an die Europäische Kommission, den Rat der EU und das Europäische Parlament**

**gemäß Art. 23f Abs. 4 B-VG  
des EU-Ausschusses des Bundesrates  
vom 4. April 2018**

**COM(2017) 797 final****Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union**

Am 21.12.2017 brachte die Kommission den zitierten Vorschlag für eine Richtlinie heraus. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen haben sich erheblich verändert, darum sah sich die Kommission veranlasst, diesen Vorschlag vorzulegen. Laut Unterlagen der Kommission gab es im Jahr 2016 verschiedene „atypische“ Formen der Beschäftigung, die Digitalisierung, der demographische Wandel und andere Themen haben diese Entwicklung herbeigeführt. Die aufgrund dieses Wandels ungeeignet gewordenen Rechtsvorschriften wurden in den Mitgliedstaaten adaptiert, was ein auf EU-Ebene zunehmend komplexeres Regelungssystem zur Folge hatte. Das Ziel der Richtlinie soll ein Verbesserter Zugang von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu Informationen bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen, grundsätzlich verbesserte Arbeitsbedingungen und auch eine größere Transparenz am Arbeitsmarkt sein.

Der Bundesrat sieht sich veranlasst, insbesondere – wie auch in der gemeinsamen Länderstellungnahme der Verbindungsstelle der Bundesländer angemerkt – zu einigen Punkten Stellung zu nehmen. Grundsätzlich sollte der in Artikel 2 vorgeschlagene Geltungsbereich in Artikel 2 enger gefasst werden. Im derzeitigen Vorschlag wird die Richtlinie auch für Selbständig Erwerbstätige geltend, das würde sehr stark in die jeweiligen nationalen Rechtsordnungen eingreifen. Es sind zahlreiche neue Informationspflichten und Mindestbedingungen dazugekommen, deren Sinnhaftigkeit in Frage gestellt wird sind. Infolge dieser Richtlinie (Artikel 3) soll der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein schriftliches Dokument über seine

Arbeitsbedingungen zukommen lassen, dies noch dazu am ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses. Die vorher übliche Frist von zwei Monaten wurde gestrichen, was den nationalen Gesetzgeber jeglichen Handlungsspielraums beraubt. Auch Änderungen im Arbeitsverhältnis müssen spätestens an dem Tag des Wirksamwerdens der Änderung übergeben werden. Dieser Bereich ist aus Sicht des Bundesrates ebenso sehr einschränkend für die Mitgliedstaaten und hat eine Mehrbelastung durch höhere Bürokratie zur Folge. Die zwingende Beweislastumkehr zu Ungunsten des Arbeitgebers mag auf den ersten Blick die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erleichtern, jedoch nimmt sie in keiner Weise auf nationale Bedingungen Rücksicht. Es sollte zumindest die Möglichkeit einer flexibleren Lösung geben. In vielen Bereichen, gerade in Österreich ist aufgrund der guten sozialpartnerschaftlichen Regelungen eine elastischere Handhabung dieser zwingenden Beweislastumkehr wichtig.

Die horizontale Bestimmung unter Artikel 13, nach der die Mitgliedstaaten alle notwendigen Veranlassungen zu treffen haben, um zuwiderlaufende Bestimmungen in Einzel- oder Tarifverträgen und anderen Vereinbarungen zu ändern, ist unüblich und nicht akzeptabel.