



Council of the
European Union

019936/EU XXVI. GP
Eingelangt am 03/05/18

Brussels, 3 May 2018
(OR. en, de)

8007/18

Interinstitutional File:
2017/0355 (COD)

SOC 198
EMPL 147
DIGIT 69
CODEC 547
INST 157
PARLNAT 91

COVER NOTE

From: Austrian Bundesrat
date of receipt: 9 April 2018
To: The President of the Council of the European Union

Subject: Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on transparent and predictable working conditions in the European Union [doc. 16018/17 + ADD1-ADD2 - COM(2017) 797 final]
- Opinion on the application of the Principles of Subsidiarity and Proportionality

Delegations will find enclosed the opinion of the Austrian Bundesrat on the above.

8007/18

ASP/mz

DG B 1C

EN/DE



REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesrat
Der Präsident

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Wien, 4. April 2018
GZ: 27000.0040/8-L2.1/2018

Der EU-Ausschuss des Bundesrates hat in seiner Sitzung am 4. April 2018 im Zuge der Beratungen über die EU-Vorlage

COM(2017) 797 final

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

beiliegende Mitteilung gemäß Art. 23f Abs. 4 B-VG beschlossen.

Mit freundlichen Grüßen

(Reinhard Todt)

Beilage

An die
Präsidentin des
Rates der Europäischen Union
Frau Ekaterina ZAHARIEVA

Präsident des Bundesrates
A-1017 Wien, Parlament
Tel. +43 1 401 10-2204 (2387)
reinhard.todt@parlament.gv.at

DVR: 0050369

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.

COMMUNICATION

from the European Affairs Committee of the Federal Council
to the European Commission, the Council and the European Parliament
pursuant to Article 23f para. 4 of the Austrian Constitution
4 April 2018

COM (2017) 797 final

Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union

This proposal for a Directive was published by the Commission on 21 December 2017. As the employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to their contract or employment relationship have changed significantly, the Commission considered it appropriate to table this proposal. According to information available to the Commission, a growing trend towards "non-standard" forms of employment was observed in 2016. This development has been facilitated by digitalization, demographic change and other issues. The Member States therefore adapted some of their legal regulations to the changing realities of the world of work, which led to an increasingly complex and diverse regulatory system across the EU. The objective of the proposed Directive is to ensure improved access for employees to information regarding their working conditions, fundamental improvements in working conditions, and greater transparency in the labour market.

The Federal Council wishes to comment on a number of issues, especially those underlined in the joint opinion submitted by the liaison office of the Austrian federal provinces. In principle, the scope of the Directive, as proposed in Article 2, should be narrowed down. According to the proposal in its current version, the Directive would also apply to self-employed workers, which would constitute a far-reaching interference with the respective national legal system. Numerous new obligations to provide information as well as minimum information requirements are being introduced, the usefulness of which appears to be questionable. According to the proposed Directive (Article 3), the employer has to provide the employee with a written statement outlining his/her working conditions on the first day of the employment relationship. The previously allowed deadline of two months was eliminated, which deprives the national legislator entirely of its latitude for action at national level. Moreover, modifications to the working conditions notified must be transmitted at the latest on the

day they take effect. In the Federal Council's opinion, this provision is highly restrictive on the Member States and results in a higher administrative burden. The obligatory reversal of the burden of proof to the detriment of the employer may appear, at first sight, to improve the situation of employees, but does in no way take national conditions into account. The possibility of a more flexible solution should at least be provided for. Given the well-functioning system of social partnership in Austria, greater flexibility in respect of the issue of the burden of proof would be essential.

The horizontal provision of Article 13, according to which Member States have to ensure that the necessary amendments are made to individual and collective agreements and other arrangements in order to align them to the provisions of the proposed Directive, runs counter to common practice and is therefore not acceptable.