



Bundesministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
-	SP/GSt	Walter Gagawczuk	DW 12589	DW 412589	20.4.2018

Vorschlag zur Errichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde

Das Wichtigste Im Überblick

- Die Bundesarbeitskammer (BAK) begrüßt die Initiative zur Schaffung einer Europäischen Arbeitsbehörde und grundsätzlich auch den Inhalt des gegenständlichen Vorschlags.
- Um Sozialbetrug und Lohn- und Sozialdumping sowie Hindernisse bei der Inanspruchnahme der Freizügigkeit noch wirksamer entgegenzutreten zu können, müsste die Behörde neben den Unterstützungs- und Koordinationsaufgaben auch mit Durchsetzungsrechten ausgestattet werden.
- Als Sitz der Behörde wird Wien vorgeschlagen.
- Die Aufgaben des EURES-Koordinierungsbüros, welches derzeit vor allem administrativ und unterstützend tätig ist, soll um eine Kontrollfunktion erweitert werden.
- Eine effektive EU-Arbeitsbehörde wird sich nicht nur auf Vermittlung zwischen nationalen Behörden und Maßnahmen der Zusammenarbeit beschränken können. Verweigert ein Mitgliedstaat nachhaltig die Zusammenarbeit, so sollte als letzte Konsequenz auch ein zeitweises Aussetzen der Dienstleistungsfreiheit möglich sein. Wenn es nämlich nicht möglich ist, die Spielregeln im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Tätigkeit von Unternehmen zu kontrollieren, dann ist es auch naheliegend und sachlich gerechtfertigt, die grenzüberschreitende Tätigkeit der Unternehmen dieses Mitgliedstaates zu beschränken.
- Der Begriff der „grenzüberschreitenden Arbeitsmarktstörungen“ iZm Artikel 14 ist zu ungenau. Keinesfalls sollte es zu einer Parteiergreifung der Behörde bei Maßnahmen des Arbeitskampfes kommen.
- Es ist erfreulich, dass die Sozialpartner in die Arbeitsbehörde eingebunden sind. Die Sozialpartner nur in der beratenden Gruppe der Interessenträger miteinzubeziehen, ist aber unzureichend. Sie sollten vielmehr direkt im Verwaltungsrat mit Sitz und

Stimme vertreten sein. Weiters sollten klare Berichtspflichten über die Tätigkeit der Behörde an die Sozialpartner vorgesehen werden, und diese sollten explizit in die Schwerpunktsetzung bzw. Programmplanung der Behörde eingebunden werden.

- Der Vorschlag, im Zusammenhang mit der Etablierung der ELA zentrale bestehende Gremien der Verwaltungskommission (Rechnungsausschuss, Vermittlungsausschuss, Technische Kommission) abzuschaffen und deren Agenda auf die ELA zu übertragen, wird entschieden abgelehnt. Alle drei sind etablierte und in der Verwaltungspraxis gut funktionierende Gremien, die im Wesentlichen von den Mitgliedsstaaten gelenkt werden. Die vorgeschlagenen Änderungen würden diese funktionierenden Strukturen zerstören und damit auch die Kooperation unter dem Dach der Verwaltungskommission nachhaltig schwächen.

Allgemeines

Im September 2017 hat Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker in seiner Rede zur Lage der Union vorgeschlagen, eine europäische Behörde einzurichten, die sicherstellen sollte, dass bestehende Vorschriften zur grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität auf klare, faire und wirksame Weise koordiniert und effizient durchgesetzt werden können.

Nunmehr liegt ein konkreter Vorschlag zur Errichtung einer solchen „Europäischen Arbeitsbehörde“ vor. **Dieser Vorschlag wird ausdrücklich begrüßt.**

Die Arbeitskräftemobilität ist in der Europäischen Union innerhalb des letzten Jahrzehnts stark gestiegen, sodass im Jahr 2017 bereits 17 Millionen EuropäerInnen in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihrer Staatsangehörigkeit lebten. Gleichzeitig gibt es in ganz Europa und auch seitens der Arbeiterkammern in Österreich die Erfahrung, dass die bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen besonders bei grenzüberschreitend beschäftigten ArbeitnehmerInnen häufig missachtet werden und die betroffenen Beschäftigten bei der Durchsetzung ihrer Rechte häufig mit großen, oftmals unüberwindlichen Hindernissen konfrontiert sind. Dies ist unter anderem auch auf eine kaum bestehende, jedenfalls unzureichende grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den nationalen Behörden zurückzuführen.

Unter den dadurch hervorgerufenen negativen Konsequenzen leiden vor allem ArbeitnehmerInnen, deren Vertrauen in den Binnenmarkt und dessen Fairness nachhaltig geschwächt wird, aber auch die Union als solche, deren Ziel – die Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen (Artikel 151 AEUV) – damit wesentlich konterkariert wird.

Die BAK begrüßt aber nicht nur die Initiative, sondern grundsätzlich auch den Inhalt des Vorschlags für die gegenständliche Verordnung, zumal sich dieser in wesentlichen Punkten mit unserem Positionspapier vom 14. Dezember 2017 deckt. Die Europäische Arbeitsbehörde könnte eine wirkungsvolle Initiative zur Herbeiführung einer tatsächlichen Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen in der EU und zur Sicherstellung der Arbeitsbedingungen mobiler Arbeitskräfte sein.

Von der nunmehr vorgeschlagenen Behörde erwarten wir einen leichteren Zugang zu **Informationen** sowohl für ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, Selbstständige und auch (ausländische) Behörden über die Rechte und Pflichten im Rahmen grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit.

Noch dringender als der leichtere Zugang zu Information ist die Verbesserung der derzeit noch überaus unzureichend funktionierenden grenzüberschreitenden **Zusammenarbeit** der Behörden. Die Ursachen für diesen Umstand – sprachliche Barrieren, unzureichende Kapazitäten oder politisches Kalkül – müssen rasch beseitigt werden.

Um Sozialbetrug und Lohn- und Sozialdumping sowie Hindernisse bei der Inanspruchnahme der Freizügigkeit noch wirksamer entgegenzutreten zu können, müsste die Behörde neben den Unterstützungs- und Koordinationsaufgaben auch mit **Durchsetzungsrechten** ausgestattet werden. Unbeantwortet bleibt nämlich die Frage, wie die Europäische Arbeitsbehörde gegen Behörden, Mitgliedstaaten oder sonstige verantwortliche Stellen vorgehen kann, die die Zusammenarbeit verweigern oder sich nicht an die europäischen Vorgaben halten. Eine Möglichkeit wäre, dass die Europäische Arbeitsbehörde die Befugnis bekommt, direkt beim EuGH ein Verfahren einzuleiten, um nationale Gesetzesbestimmungen oder auch bestimmte Praktiken oder mangelnde Zusammenarbeit von Behörden überprüfen zu lassen. Derzeit hat nur die Europäische Kommission die Möglichkeit ein Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten. In Ergänzung dazu könnte der Europäischen Arbeitsbehörde die Möglichkeit eines dem § 54 Absatz 2 des österreichischen Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes vergleichbaren „Gutachterverfahrens“ eingeräumt werden. Da die Kommission auf die Befindlichkeiten der Mitgliedstaaten vielfach Rücksicht nehmen muss, finden Vertragsverletzungsverfahren – wenn überhaupt – oft mit jahrelanger Verspätung statt. Dem könnte mit einem „Gutachterverfahren“ zumindest teilweise entgegengewirkt werden, ohne unbedingt sofort ein Vertragsverletzungsverfahren einleiten zu müssen. Auf Basis eines derartigen Gutachtens des EuGHs könnten dann auch die Mitgliedstaaten besser abschätzen, wie sie ihre nationale Rechtslage anpassen müssen. Verweigert ein Mitgliedstaat nachhaltig die Zusammenarbeit, so sollte als letzte Konsequenz auch ein zeitweises Aussetzen der Dienstleistungsfreiheit möglich sein. Wenn es nämlich nicht möglich ist die Spielregeln im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Tätigkeit von Unternehmen zu kontrollieren, dann ist es auch gerechtfertigt die grenzüberschreitende Tätigkeit der Unternehmen dieses Mitgliedstaates zu beschränken.

Bei den **Rechtsgrundlagen** sollte auch die sozialpolitische Kompetenz der Europäischen Union, ausgedrückt insbesondere durch Artikel 151 und 153 AEUV, genannt werden. Gerade Artikel 153 betont die Rolle der Institutionen der Union bei der gegenseitigen Information und Unterstützung und bei der Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten. Diese Rechtsgrundlage wurde offenbar nicht einmal angedacht (siehe dazu Seite 23 des Commission Staff Working Document vom 13.3.2018). Eine Europäische Arbeitsbehörde hat aber zweifellos einen sozialpolitischen Zweck.

Zu den einzelnen Artikeln:

Zu Artikel 1 (Gegenstand und Anwendungsbereich)

Der **Begriff der grenzüberschreitenden** Arbeitskräftemobilität findet sich vielfach in dieser Verordnung, daher ist eine Legaldefinition notwendig, welche noch zu ergänzen wäre. Neben der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit sollten auch Sachverhalte im Rahmen einer Entsendung, Überlassung sowie des internationalen Transportwesens vom Begriff der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität umfasst werden. Darüber hinaus sollten auch Arbeitsvermittlung und die Tätigkeit über Arbeitsvermittlungsplattformen im digitalen Bereich erfasst sein, sofern es sich dabei um grenzüberschreitende Sachverhalte handelt.

Zu Artikel 2 und Artikel 5 (Ziele und Aufgaben)

Die genannten Ziele sind zu indifferent formuliert und auch die Aufgaben sollten deutlich konkreter ausgestaltet und mit hoheitlichen Durchsetzungsmöglichkeiten entsprechend einer echten Behörde versehen werden.

Laut Artikel 2 lit b soll die Behörde die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten bei der Durchsetzung einschlägiger Unionsvorschriften unterstützen. Erforderlich wäre aber auch die Unterstützung bei der Eintreibung nationaler Sozialversicherungsbeiträge bei grenzüberschreitenden Sachverhalten. Es stellt sich dann aber die Frage, ob dies unter die „Durchsetzung von Unionsvorschriften“ fällt oder ob es nicht besser wäre, diese Bestimmung umfassender zu formulieren.

Zu Artikel 4 (Sitz)

Als Sitz der Behörde wird Wien vorgeschlagen. Wien hat nämlich eine hervorragende Infrastruktur und ist auf Grund seiner geografischen Lage und der besonderen Betroffenheit Österreichs von grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit hervorragend als Standort geeignet.

Zu Artikel 6 (Informationen zur grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität) und Artikel 7 (Zugang zu Diensten im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität)

Es ist durchaus sinnvoll, bestehende Hürden und Barrieren, die mobilitätsinteressierte und mobilitätsbereite Menschen daran hindern einen Job in einem anderen Land zu suchen bzw anzunehmen, zu beseitigen. Im Aufgabenbereich der Arbeitsbehörde wird auch ein großer Schwerpunkt auf Information und Unterstützung für Einzelpersonen und Unternehmen gelegt. Insoweit die Verordnung aber den Eindruck erweckt, Problemlagen in der Arbeitskräftemobilität würden vor allem auf Informationsdefizite von Arbeitssuchenden und auf Seite der ArbeitgeberInnen zurückgehen, ist dem entgegenzuhalten, dass die maßgeblichen Probleme im Bereich Lohn- und Sozialdumping liegen.

Information und Unterstützung für Arbeit suchende und ArbeitgeberInnen ist auch in der **EURES**-Verordnung (VO 2016/589) verankert. Die Idee, diese Agenden zu bündeln, ist grundsätzlich sinnvoll. So wird die neue Behörde auch die Leitung des Europäischen Koordinierungsbüros des EURES-Netzes übernehmen. Derzeit sind die Aufgaben des europäischen

Koordinierungsbüros vor allem administrative und unterstützende Tätigkeiten und nicht die Ausübung einer Kontrollfunktion. Eine solche Erweiterung – vor allem in Hinblick auf die Zulassung zusätzlicher EURES-Partner, die auch alle privaten ArbeitsvermittlerInnen miteinschließt – findet sich jedoch nicht im vorliegenden Verordnungsvorschlag. Ein derartiger Ausbau der Kontrollfunktion wäre jedoch sinnvoll und notwendig. Es wäre wünschenswert, dass die Arbeitsbehörde auch in diesem Bereich die Errichtung und Einhaltung von Qualitätsstandards vorantreibt und überwacht.

Die Beratung über den Zugang zu Lernangeboten und Sprachunterricht gemäß Artikel 6 lit b sollte unseres Erachtens nicht in den Aufgabenbereich einer Arbeitsbehörde fallen. Diese sollte sich mit wesentlicheren Dingen beschäftigen als der Vermittlung von Sprachunter-richtsangeboten.

In Artikel 6 lit f findet sich der Begriff der „grenzüberschreitenden Mobilität auf freiwilliger Basis“, der sich uns nicht erschließt, da wir eine erzwungene grenzüberschreitende Mobilität in jedem Fall ablehnen. Sollten solche Fälle erzwungener Mobilität tatsächlich vorkommen, so ist dies umso mehr ein Feld, in dem diese Behörde tätig werden muss.

Um gemäß Artikel 7 lit c Hindernisse für die grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität zu beseitigen, sollte die Möglichkeit bestehen, Vertragsverletzungsverfahren gegen Mitgliedstaaten einzuleiten oder zumindest ein „Gutachterverfahren“ (siehe oben) einzuleiten. Ansonsten besteht die Gefahr, dass diese Bestimmung zahnlos bleibt.

Zu Artikel 8 (Zusammenarbeit und Informationsaustausch zwischen Mitgliedstaaten)

Die Zuständigkeit gemäß Artikel 8 lit b für logistische und technische Unterstützung einschließlich Dolmetsch und Übersetzungsleistungen kann tatsächlich eine Hilfe bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung von Ansprüchen bzw bei grenzüberschreitender Verwaltungsvollstreckung sein.

Es ist zu erwarten, dass die bisher – sei es aus budgetären Gründen oder aus politischem Kalkül – oft unzureichenden Kapazitäten einzelstaatlicher Behörden zur Organisation einer grenzüberschreitenden behördlichen Zusammenarbeit durch die nunmehrige Schaffung einer supranationalen operativen Institution gesteigert werden. Dies erscheint unumgänglich, um die Bekämpfung von Missbrauch, insbesondere Sozialbetrug, Scheinentsendungen und undokumentierter Arbeit auch effizient voranzutreiben. Um aber die Zusammenarbeit zwischen den Behörden tatsächlich und nachhaltig zu verbessern, muss die Behörde im Bedarfsfall auch **Durchgriffsrechte** haben, wie etwa ein Weisungsrecht gegenüber nationalen Behörden. Die reine Unterstützung der Mitgliedstaaten beim Aufbau von Kapazitäten greift zu kurz. Einer Einrichtung wie dieser den Namen „Behörde“ zu geben, ohne ihr entsprechende Sanktionsmöglichkeiten einzuräumen, ist unseres Erachtens zu wenig. Hier könnten eventuell Anleihen bei der gemeinsamen Bankenaufsichtsbehörde genommen werden, welche zusätzlich zur nationalen Finanzmarktaufsicht durchaus Behördentätigkeiten gegenüber Banken entfalten kann. Man könnte dies auch damit lösen, dass eine subsidiäre Zuständigkeit übertragen

wird, welche nur bei Untätigkeit nationaler Behörden gegenüber Unternehmen aus dem eigenen Mitgliedstaat greift. Verweigert ein Mitgliedstaat nachhaltig die Zusammenarbeit, so sollte als letzte Konsequenz auch ein zeitweises Aussetzen der Dienstleistungsfreiheit möglich sein. Wenn es nämlich nicht möglich ist, die Spielregeln im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Tätigkeit von Unternehmen zu kontrollieren, dann ist es auch naheliegend und sachlich gerechtfertigt, die grenzüberschreitende Tätigkeit der Unternehmen dieses Mitgliedstaates zu beschränken.

Die Europäische Arbeitsbehörde kann nur dann zielgerichtet tätig werden, wenn sie tatsächlich Behördencharakter hat und entsprechend rechtsstaatlich genau definierte Vollzugsakte setzen kann. **Eine effektive EU-Arbeitsbehörde wird sich nicht nur auf Vermittlung zwischen nationalen Behörden und Maßnahmen der Zusammenarbeit beschränken können.** Gerade die EuGH-Verfahren zur Bindungswirkung portabler Dokumente (zuletzt etwa: C-620/15 *A-Rosa Flussschiff*, C-359/16 *Altun* ua) zeigen, dass die bisherige Regelung sowie zwischenstaatliche Praktiken keine ausreichenden Abhilfen bieten, nicht einmal bei offensichtlich betrügerischer Absicht von handelnden Parteien.

Gemäß Artikel 8 Absatz 3 sollen die Behörden den Einsatz elektronischer Tools und Verfahren für den Austausch von Mitteilungen zwischen den nationalen Behörden fördern. Hier wäre es sinnvoll, wenn diese Behörde die Hauptzuständigkeit für diese Tools (IMI und EESSI) übernehmen würde und sowohl für das Funktionieren derselben als auch für dessen Weiterentwicklung zuständig wird.

Zu Artikel 9 (Koordination konzertierter und gemeinsamer Kontrollen) und Artikel 10 (Regelungen für konzertierte und gemeinsame Kontrollen)

Die Wirksamkeit geplanter konzertierter oder gemeinsamer Kontrollen kann darunter leiden, dass einzelne Mitgliedstaaten ihre Zustimmung verweigern. Erfolgt dies ohne ausreichende Begründung, dann sollten für den jeweiligen Mitgliedstaat auch Konsequenzen vorgesehen werden. Eine Zusammenarbeit ist für das Funktionieren des Binnenmarktes notwendig. Eine Verweigerung der Zusammenarbeit sollte daher in letzter Konsequenz Auswirkungen auf die Marktfreiheiten des jeweiligen Mitgliedstaates haben können.

Gemäß Artikel 10 Absatz 2 können konzertierte und gemeinsame Kontrollen „im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften“ der betreffenden Mitgliedstaaten erfolgen. In diesem Zusammenhang wäre es notwendig, den Mitgliedstaaten europarechtlich vorzuschreiben, dass sie ihre nationalen Rechtsvorschriften gegebenenfalls dahingehend anzupassen haben, damit gemäß diesen Vorschriften konzertierte und gemeinsame Kontrollen überhaupt möglich werden. Insbesondere sollte in diesem Zusammenhang **geklärt werden, welche Kompetenzen die Organe (anderer Mitgliedstaaten) bei der Durchführung gemeinsamer Kontrollen haben sowie welche Rahmenbedingungen für den Datenaustausch bestehen.**

Zu Artikel 11 (Analysen und Risikobewertungen im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Arbeitskräftemobilität)

Eine Aufgabe der Arbeitsbehörde ist es auch, Risikobewertungen und Analysen in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten und ihren Auswirkungen auf Regionen, ArbeitnehmerInnen, Unternehmen und Arbeitsplätzen. Hier sollte die Arbeitsbehörde verpflichtet werden – ähnlich wie bei den Nationalen Reformplänen – die jeweiligen Mitgliedstaaten und insbesondere auch die jeweiligen **Sozialpartnerorganisationen** in den betreffenden Mitgliedstaaten miteinzubeziehen. Diese Vorgangsweise hat sich nämlich in den letzten Jahren bei den Nationalen Reformplänen bewährt.

Zu Artikel 12 (Unterstützung des Kapazitätsaufbaus)

Gemäß Artikel 12 lit d soll die Behörde sektorspezifische und sektorübergreifende Schulungsprogramme und spezielles Schulungsmaterial entwickeln, wobei unklar ist, ob es sich dabei nur um Material für Sensibilisierungsmaßnahmen gemäß lit e für Einzelpersonen und ArbeitgeberInnen oder auch um Schulungsmaterial für nationale Behörden handeln soll. Letzteres würden wir jedenfalls begrüßen, da hier beispielsweise im Bereich der grenzüberschreitenden Zustellung und Vollstreckung durchaus Schulungsbedarf bei nationalen Behörden und Sozialversicherungsträgern besteht.

Artikel 13 (Mediation zwischen Mitgliedstaaten)

Die Möglichkeit gemäß Artikel 13 bei Streitigkeiten unter Mitgliedstaaten mediativ tätig zu werden mag durchaus sinnvoll sein, jedoch ist im Vorschlag nicht abgebildet, was im Fall einer gescheiterten Mediation passieren soll. Hier wäre es eventuell notwendig, dass die Behörde auch Partei für einen Mitgliedstaat ergreifen und selbst Klage beim Europäischen Gerichtshof einbringen kann, da Mitgliedstaaten sich gegenseitig eher selten verklagen, um eine zukünftige Zusammenarbeit nicht aufs Spiel zu setzen. In so einem Fall wäre natürlich eine organisatorische Trennung innerhalb der Behörde zwischen jenem Bereich, der für die Mediation zuständig ist (es ist hierfür bereits im Vorschlag ein eigener Mediationsausschuss vorgesehen), und jenem Bereich der Behörde notwendig, der für die klagsweise Durchsetzung zur Klärung von Streitigkeiten zuständig wird.

Soweit die Behörde aber tatsächlich nur als Mediator, also ohne Durchsetzungsmöglichkeit, tätig wird, sollte der **Anwendungsbereich** nicht bloß auf die Anwendung und Auslegung von Unionsrecht beschränkt sein. Es wäre nämlich durchaus sinnvoll, dass die Behörde auch bei sonstigen zwischenstaatlichen Streitigkeiten im Zusammenhang mit arbeits- und sozialrechtlichen Fragen die Rolle als Mediator einnehmen kann. Ein Beispiel dafür wäre die Berechnungsbasis für die Sozialversicherungsbeiträge entsandter ArbeitnehmerInnen. Viele Mitgliedstaaten heben die Sozialversicherungsbeiträge bloß auf Basis des niedrigeren Lohns im Heimatland ein und nicht auf Basis des höheren Lohnanspruchs im Land der Entsendung. Dadurch entsteht aber ein wesentlicher, unsachlicher Wettbewerbsvorteil. Ob es dabei um die „Anwendung oder Auslegung von Unionsrecht“ geht, ist nicht hinlänglich klar. Würde der Anwendungsbereich der Mediation weitergezogen werden, könnte die Behörde als Mediator tätig werden, ohne diese Frage vorher klären zu müssen.

Artikel 14 (Zusammenarbeit in Fällen grenzüberschreitender Arbeitsmarktstörungen)

Der **Begriff der „Arbeitsmarktstörungen“** ist auch unter Bedachtnahme auf die zwei genannten Beispiele (Umstrukturierungsereignisse, Großprojekte) zu ungenau. Unklar ist auch, welche konkreten Abhilfemaßnahmen der Behörde zur Verfügung stehen. Wären damit Fragen der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktpolitik umfasst, wie etwa die Förderung grenzüberschreitender Sozialpläne oder Arbeitsstiftungen, so könnten dies Anwendungsgebiete sein. Dies geht aber weder aus der Vorschrift selbst oder den Erwägungsgründen hervor.

Auch die vorgesehene Unterstützung von InteressenvertreterInnen sollte genauer definiert werden. **Keinesfalls sollte es zu einer Parteiergreifung bei Maßnahmen des Arbeitskampfes kommen!**

Zu Kapitel III (Organisation der Behörde)

Es ist zwar erfreulich, dass die **Sozialpartner** in die Arbeitsbehörde eingebunden sind. **Die Sozialpartner nur in der beratenden Gruppe der Interessenträger miteinzubeziehen, wird allerdings der Bedeutung des Themas für die von den Sozialpartnern vertretenen Betroffenen nicht gerecht.**

Die Aufgaben der einzelnen Organe der EU-Arbeitsbehörde werden umfassend beschrieben. Der Aufgabenbereich der Gruppe der Interessenträger wird in Artikel 24 – im Unterschied zu den einzelnen Organen der Europäischen Arbeitsbehörde – nur sehr kurz skizziert. Da diese sich gemäß Absatz 6 eine eigene Geschäftsordnung geben, stellt sich die Frage, ob sich diese Gruppe in ihrer Geschäftsordnung ihren Aufgabenbereich auch erweitern kann. Hierzu könnte noch mehr Klarheit geschaffen werden.

Die Möglichkeit, ausführlichere Expertise in einem beratenden Gremium zu erbringen, ist sinnvoll, allerdings so explizit in Artikel 24 gar nicht vorgesehen. Dafür müsste die Einführung von Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen – auf Antrag jedes Mitglieds – ermöglicht werden. Eine Einberufung zwei Mal pro Jahr kann diese Expertise nicht gewährleisten.

Darüber hinaus sollten die Sozialpartner auch direkt im Verwaltungsrat mit Sitz und Stimme vertreten sein. Es geht um die Interessen von ArbeitnehmerInnen und Unternehmen, die hier auch direkt vertreten werden müssen. **Weiters sollten klare Berichtspflichten über die Tätigkeit der Behörde an die Sozialpartner vorgesehen werden, und diese sollten explizit in die Schwerpunktsetzung bzw Programmplanung der Behörde eingebunden werden.**

Zu Kapitel VI

Die Agenden des **Rechnungsausschusses**, in dem zwischenstaatliche Kostenerstattungsfragen diskutiert und gelöst werden, sollen von der ELA übernommen und der Ausschuss aufgelöst werden (Art 46f).

Gleiches gilt für den **Vermittlungsausschuss**, der bisher im Falle von Streitigkeiten zwischen Mitgliedstaaten als Mediator fungierte, dessen Agenden künftig ebenfalls durch die ELA wahrgenommen werden sollen (Art 47).

Auch der durch Artikel 73 der VO 883/2004 eingerichtete Fachausschuss für Datenverarbeitung (**Technische Kommission**), der sich insbesondere mit der Einführung und Umsetzung von EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information) beschäftigt, soll nach dem Entwurf aufgelöst werden. Ob und in welcher Form EESSI von der ELA weiterbetreut wird, ist im vorliegenden Entwurf nicht festgelegt.

Die drei genannten Gremien (Rechnungsausschuss, Vermittlungsausschuss, Technische Kommission) sind für die Verwaltungspraxis entscheidende, weil effektive und effiziente Organe der Verwaltungskommission. Sie sind vor allem auch deshalb so etabliert und funktionsfähig, weil in ihnen die PraktikerInnen aus den Mitgliedstaaten die jeweiligen Problemstellungen abhandeln und damit nicht nur der tatsächliche Verordnungsvollzug, sondern auch die Interessen der Mitgliedstaaten berücksichtigt werden. Die Abschaffung dieser zentralen Gremien der Verwaltungskommission und die Übertragung von deren Aufgaben auf eine Behörde ohne diese Anbindung an die Mitgliedstaaten und deren Vollzugspraxis wird nachdrücklich abgelehnt. Die vorgeschlagenen Änderungen würden gut funktionierende Strukturen zerstören und die Kooperation der Mitgliedstaaten (die ja Ausdruck des Grundprinzips der **Koordination** der europäischen Sozialsysteme ist!) unter dem Dach der Verwaltungskommission nachhaltig schwächen.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung ihrer Stellungnahme.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Christoph Klein
Direktor
F.d.R.d.A.