

## Protokoll

# Sitzung der Generaldirektoren für Arbeitsbeziehungen

24. Mai 2019  
Crowne Plaza Hesperia  
Helsinki, Finnland

### 1. EINLEITUNG UND ANNAHME DER TAGESORDNUNG

Herr Stefan OLSSON (Vorsitzender, Direktor der Direktion „Beschäftigung“, GD EMPL B) eröffnet die Sitzung und begrüßt alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Der Entwurf der Tagesordnung wird angenommen.

### 2. PROTOKOLL DER SITZUNG DER GENERALDIREKTOREN VOM 23. NOVEMBER IN BUKAREST, RUMÄNIEN.

Das Protokoll wird ohne Änderungen genehmigt.

### 3. PRÄSENTATION DER PRIORITÄTEN DES FINNISCHEN RATSvorsITZES IM BEREICH SOZIALES

Frau Tarja KROGER (Regierungsberaterin, Ministerium für Wirtschaft und Beschäftigung, Finnland) betont zu Beginn ihres Überblicks über die Prioritäten des bevorstehenden finnischen Ratsvorsitzes im Bereich Soziales, dass nahtlos an das Ergebnis des rumänischen Ratsvorsitzes angeknüpft werden müsse. Sie weist des Weiteren darauf hin, dass in Finnland ein Regierungswechsel unmittelbar bevorstehe und es gleichzeitig wichtig sei, die Ergebnisse der Europawahl und deren Nachwirkungen (institutionelle Übergangsphase) zu berücksichtigen. Dies sei insbesondere für die Phase der Anhörung der neuen Kommissionsmitglieder (September/Oktober 2019) und die Festlegung der Prioritäten für die neue Amtszeit der Kommission von Bedeutung.

Wachstum und Sicherheit sollten als allgemeine, sich ergänzende Prioritäten im Zentrum der Ratspräsidentschaft stehen, wobei auch eine Reihe horizontaler Fragen zu betrachten seien (Brexit, EWU, Migration, Rechtsstaatlichkeit, MFR, Strategie „Sauberer Planet“). Im Bereich Soziales solle der Schwerpunkt auf Kompetenzen und einer integrativen Gesellschaft liegen.

Zunächst werde Finnland die Arbeiten an *noch ausstehenden Rechtsakten* fortsetzen:

- Verordnung über den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung, in Verbindung mit dem MFR-Paket;
- Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit;
- Richtlinie zu Frauen in Führungsgremien;
- Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Darüber hinaus werde der finnische Ratsvorsitz im Bereich Soziales folgende Prioritäten setzen:

- *Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte*, mit einer Konferenz zu Kompetenzen und einer intelligenten Arbeitsorganisation im digitalen Zeitalter am 2. und 3. Juli (vor der informellen Tagung des Rates „Wettbewerbsfähigkeit“ am 4. und 5. Juli in Helsinki), gefolgt von der „Skills Week“ vom 1. bis 18. Oktober;
- *Förderung der Beschäftigung von schwer vermittelbaren Menschen/Nutzung des gesamten Arbeitskräftepotenzials*, mit Diskussionen im Beschäftigungsausschuss in Helsinki am 17. September und für die Tagung des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ im Dezember geplanten Schlussfolgerungen.
- *Zukunft der Arbeit/Förderung von menschenwürdiger Arbeit für alle (Hundertjahrfeier ILO)*, mit für die Tagung des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ im Oktober geplanten Schlussfolgerungen.
- *Mobilität und fairer Binnenmarkt*;
- und mögliche Erörterung des *Diskussionspapiers der Kommission zur Beschlussfassung mit qualifizierter Mehrheit in der Sozialpolitik*.

Dies sollte auch Schlussfolgerungen des Rates zur Ökonomie des Wohlbefindens und zur Gleichstellung der Geschlechter in der EU beinhalten.

Die Sitzungen des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ sind wie folgt geplant: 8. Juli in Brüssel (länderspezifische Empfehlungen, beschäftigungspolitische Leitlinien); 24. Oktober in Luxemburg; 10. Dezember in Brüssel, im Anschluss an ein informelles Abendessen am 9. Dezember, bei dem die für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten, Gesundheit und Verbraucherschutz zuständigen Ministerinnen und Minister, der neue Kommissar für Beschäftigung, der neue Vorsitzende des Beschäftigungsausschusses im Europäischen Parlament, der Generaldirektor der ILO, Eurofound und Vertreter der europäischen Sozialpartner zusammentreffen und künftige Prioritäten der EU im Bereich der Sozial- und Beschäftigungspolitik für den Zeitraum 2019-2024 erörtern.

Des Weiteren sei auf den Dreigliedrigen Sozialgipfel am 16. Oktober in Brüssel hingewiesen.

Weitere Tagungen:

- 9. bis 10. Juli: Hochrangiges Forum zur Seniorenwirtschaft
- 2. bis 3. September: Hochrangige Gruppe „Gender Mainstreaming“
- 18. bis 19. September: Hochrangige Konferenz zum Thema „Ökonomie des Wohlbefindens“
- 19. bis 20. September: Tagung des Ausschusses für Sozialschutz auf Einladung des Vorsitzes
- 30. September bis 1. Oktober: Hochrangige Konferenz „Europe for Gender Equality? Taking Stock – Taking Action“
- 16. bis 17. Oktober: Konferenz „VET for All – Skills for Life“
- 17. bis 18. Oktober: Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter

- 14. bis 15. November: MISSOC (Gegenseitiges Informationssystem für soziale Sicherheit) – Netzwerktreffen
- 27. bis 28. November: Fahrplan zu Karzinogenen
- 3. bis 5. Dezember: ESF-Ausschuss und technische Arbeitsgruppe
- 12. bis 13. Dezember: 12. Vorstandssitzung des Europäischen Netzwerks der öffentlichen Arbeitsverwaltungen

Weitere Informationen sind den Webseiten des Vorsitzes zu entnehmen: <https://eu2019.fi/de/startseite>

#### **4. ALLGEMEINE PRÄSENTATION DER SÄULE SOZIALER RECHTE UND VON FOLGEINITIATIVEN DURCH DIE KOMMISSION**

Herr Stefan OLSSON (Direktor der Direktion „Beschäftigung“, GD EMPL) erinnert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Beginn seiner Ausführungen zu diesem Tagesordnungspunkt an einige wichtige Entwicklungen. Erstens verweist er auf den Beitrag der Europäischen Kommission zur informellen Tagung der Staats- und Regierungschefs in Sibiu (Rumänien) am 9. Mai 2019, insbesondere auf die Aufforderung an die Staats- und Regierungschefs, einer Ausweitung des Anwendungsbereichs der Beschlussfassung mit qualifizierter Mehrheit zuzustimmen. Die für Beschäftigung und Soziales zuständigen Ministerinnen und Minister werden erstmals im Rahmen der Tagung des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ im Juni über die „Überleitungsklausel“ (Übergang von der Einstimmigkeit zur qualifizierten Mehrheit) diskutieren. Zweitens erinnert er an die laufenden Anhörungen in der Rechtssache EGÖD (vom Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD) angestrebte Klage gegen die Entscheidung der Kommission, eine von den Zentralverwaltungen getroffene Vereinbarung nicht als Legislativvorschlag vorzulegen). Drittens erwähnt er die Vollsitzung des Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die am 3. und 4. Juni in Bilbao stattfindet. Im Rahmen dieser Sitzung solle das 25-jährige Bestehen der Europäischen Agentur für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz gefeiert werden; ganz oben auf der Tagesordnung stünden dabei die Entwürfe von Stellungnahmen zu den Themen „Strategischer Rahmen der EU, nationale Strategien und ACSH-Arbeitsprogramm“ und „Chemische Stoffe am Arbeitsplatz“ (Acrylnitril, Nickelverbindungen und Benzol).

Herr REINHOLDT (Rechtsreferent, Referat „Arbeitsbedingungen“, GD EMPL) erläutert die neue Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen, die eine direkte Folgemaßnahme zur Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte ist. Sie schafft neue Rechte für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und verbessert insbesondere den Schutz von Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen, ohne Arbeitgeber zusätzlich zu belasten; auch die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes bleibt gewahrt.

Die Rechte aller Arbeitnehmer/innen in der EU werden wie folgt erweitert: ausführlichere Unterrichtung über wesentliche Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses, frühzeitig und in schriftlicher Form; Höchstdauer für die Probezeit zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses; Möglichkeit der Mehrfachbeschäftigung, Verbot von Ausschließlichkeitsklauseln und Einschränkungen für Unvereinbarkeitsklauseln; Mindestplanbarkeit der Arbeit mit angemessenem Vorlauf für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitszeitplan unvorhersehbar ist (z. B. Arbeit auf Abruf);

Vorschriften zur Verhinderung von Missbrauch für Null-Stunden-Verträge; Anspruch auf schriftliche Antwort auf Ersuchen um Übergang zu einer Beschäftigungsform mit sichereren Arbeitsbedingungen sowie Anspruch auf kostenlose obligatorische Fortbildung im Falle der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bereitstellung einer solchen Fortbildung.

Die Richtlinie hat einen breiten persönlichen Anwendungsbereich. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsverhältnissen – selbst in den flexibelsten atypischen und neuen Formen wie Null-Stunden-Verträge, Gelegenheitsarbeit, Hausarbeit, Arbeit auf der Grundlage von Gutscheinen oder Arbeit über Plattformen – in den Genuss dieser Rechte kommen. Die Richtlinie wird im Rahmen der Tagung des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ im Juni angenommen und voraussichtlich im Juli 2019 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht, sodass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU die neuen Rechte ab Juli 2022 in Anspruch nehmen können.

Herr Adam POKORNY (Leiter des Referats „Arbeitsbedingungen“, GD EMPL) betont, dass diese Richtlinie auch neue Formen der Beschäftigung abdecken und zukunftssicher sein solle. Sie gelte auch für Konzepte wie Arbeit auf Abruf und Vorhersehbarkeit, die nicht auf eine konkrete Beschäftigungsform beschränkt seien. Zur Unterstützung des Umsetzungsprozesses werde die Kommission nach der Sommerpause unter Einbeziehung der Sozialpartner eine Gruppe von Sachverständigen aus den Mitgliedstaaten einrichten. Er betont, dass die Kommission eine Erklärung für das Ratsprotokoll abgegeben hat, in der sie sich verpflichtet, die Umsetzung des Artikels 14 über Kollektiv- bzw. Tarifverträge und des Artikels 1 über den Anwendungsbereich durch die Mitgliedstaaten sorgfältig zu prüfen.

Frau VOLPE (politische Referentin, Referat „Arbeitsbedingungen“, GD EMPL) stellt die neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige vor, die ein weiteres Ergebnis der europäischen Säule sozialer Rechte ist und mit der die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für berufstätige Eltern und pflegende Angehörige angegangen werden. Diese Initiative trägt den gesellschaftlichen Entwicklungen des vergangenen Jahrzehnts Rechnung, um Eltern und pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu erleichtern und eine gerechtere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu erreichen. Sie zielt auf die Modernisierung des bestehenden EU-Rechtsrahmens im Bereich Urlaub aus familiären Gründen und flexible Arbeitsregelungen ab. Sie beinhaltet die Einführung eines Rechts auf Vaterschaftsurlaub (der Vater/der zweite Elternteil eines Kindes kann um den Zeitpunkt der Geburt für mindestens zehn Tage Urlaub nehmen, die zumindest in Höhe des Krankengelds vergütet werden) und die Stärkung des bestehenden Anspruchs auf vier Monate Elternurlaub (indem festgelegt wird, dass zwei dieser vier Monate nicht von einem Elternteil auf einen anderen übertragen werden können, wobei die Höhe ihrer Vergütung von den Mitgliedstaat festzusetzen ist). Die Eltern haben auch das Recht, den Urlaub flexibel (etwa in Teilzeit oder mit Unterbrechungen) zu nehmen. Sie beinhaltet zudem die Einführung von Pflegeurlaub für Arbeitnehmer, die Verwandte oder im selben Haushalt lebende Personen pflegen oder unterstützen (berufstätige Pflegekräfte werden in der Lage sein, fünf Tage pro Jahr zu nehmen) sowie die Ausweitung des bestehenden Rechts auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen (Teilzeit, Gleitzeit und Telearbeit) auf alle berufstätigen Eltern von Kindern bis mindestens acht Jahre und alle berufstätigen pflegenden Angehörigen. Die Richtlinie wird voraussichtlich bei der Tagung des Rates

„Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ im Juni angenommen.

Frau Salla SAASTAMOINEN (Direktorin „Zivil- und Handelsrecht“, GD JUST) betont, dass die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine zentrale Rechtsvorschrift im Rahmen der Gleichstellungsagenda ist. Darüber hinaus stelle die Kommission Finanzmittel zur Unterstützung der Gleichstellungspolitik bereit.

Die Niederlande betonen die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Umsetzung dieser Richtlinie und weisen darauf hin, dass es derzeit keinen bezahlten Elternurlaub in den Niederlanden gibt. Sie bekunden ihr Interesse an der Einsetzung einer Sachverständigengruppe.

Frau Salla SAASTAMOINEN (Direktorin „Zivil- und Handelsrecht“, GD JUST) nimmt den Beitrag der Niederlande zur Kenntnis und bestätigt, dass dies an die Kollegen, die für die Richtlinie zuständig sind, weitergeleitet werde.

Herr PANCALDI (Rechtsreferent, Referat „Freizügigkeit der Arbeitnehmer, EURES“, GD EMPL) erinnert daran, dass die Europäische Arbeitsbehörde Teil der Einführung der europäischen Säule sozialer Rechte sei und von Präsident Juncker erstmals in seiner Rede zur Lage der Union 2017 angekündigt worden sei. Vor dem Hintergrund von mehr als 17 Millionen Europäerinnen und Europäern, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat leben oder arbeiten, wird die Europäische Arbeitsbehörde den Bürgerinnen und Bürgern, den Unternehmen und den nationalen Verwaltungen helfen, die Chancen, die die Freizügigkeit bietet, optimal zu nutzen und eine faire Arbeitskräftemobilität zu gewährleisten. In den Aufgabenbereich der Behörde fallen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer; EURES; die Entsendung von Arbeitnehmern; die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, nicht angemeldete Erwerbstätigkeit und der internationale Straßenverkehr. Die Behörde wird folgende Aufgaben übernehmen: Erleichterung des Zugangs zu Informationen für Einzelpersonen und Arbeitgeber über Rechte und Pflichten sowie zu den relevanten Diensten in Situationen mit grenzüberschreitender Arbeitskräftemobilität; Erleichterung der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs zwischen den nationalen Behörden; sowie Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Mitgliedstaaten hinsichtlich der Anwendung des EU-Rechts zur Arbeitskräftemobilität.

Der Rat wird die ELA-Verordnung voraussichtlich am 13. Juni 2019 annehmen und über den Sitz der neuen Behörde entscheiden. Es gibt vier Bewerber: Bratislava, Nikosia, Riga und Sofia. In dieser Anfangsphase wird die Behörde in den Räumlichkeiten der Kommission in Brüssel untergebracht, bis die endgültigen Räumlichkeiten fertig sind. Die Behörde wird voraussichtlich am 31. Juli eingerichtet und Mitte Oktober mit der ersten Sitzung des ELA-Verwaltungsrats und der Vorstellung des Arbeitsprogramms ihre Arbeit aufnehmen. Es wird erwartet, dass die ELA mit etwa 140 Mitarbeitern bis 2024 ihre volle Einsatzfähigkeit erreichen wird, wobei einige dieser Mitarbeiter von den Mitgliedstaaten entsandt werden und als nationale Verbindungsbeamte fungieren.

Frau RIONDINO (Assistentin für politische Angelegenheiten des für Beschäftigung zuständigen Direktors, GD EMPL) erläutert die Änderungen an der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene (KM-Richtlinie). Sie erinnert daran, dass gemäß Grundsatz 10 der europäischen Säule sozialer Rechte die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Recht auf ein hohes Maß an Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz haben. Sie betont, dass Krebs in der EU die häufigste Todesursache in der

Arbeitnehmerschaft sei und 53 % der arbeitsbedingten Todesfälle sowie den höchsten Anteil der durch vorzeitigen Tod verlorenen oder mit Behinderung gelebten Jahre verursache. Eine Verringerung der Exposition gegenüber Karzinogenen und Mutagenen am Arbeitsplatz trage dazu bei, Krebs und anderen, nicht onkologischen Gesundheitsproblemen, die durch diese gefährlichen Stoffe verursacht werden, vorzubeugen. Dies trage dazu bei, die Lebenserwartung und die Lebensqualität der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern, die Produktivität zu steigern und schaffe gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen zu schaffen. In der 2017 veröffentlichten Mitteilung der Kommission zur Modernisierung des Arbeitsschutzrechts wurde die Intensivierung der Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen durch Legislativvorschläge, die durch verstärkte Orientierungshilfen und Sensibilisierungsmaßnahmen flankiert werden, als eine zentrale Priorität eingestuft. Die Kommission hat im Laufe dieses Mandats drei Änderungen an der KM-Richtlinie vorgeschlagen. Diese betreffen 26 krebserregende chemische Stoffe am Arbeitsplatz, verbessern den Schutz für 40 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sollen in den nächsten 50 Jahren mehr als 100 000 Menschenleben retten. Während die zweite Änderung der KM-Richtlinie im Januar 2019 vom Rat angenommen wurde, wird die dritte Änderung voraussichtlich bei der Tagung des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ im Juni angenommen. Darüber hinaus prüft die Kommission derzeit die Möglichkeit, Grenzwerte für eine Reihe von Chemikalien und karzinogenen Stoffen einzuführen, konkret für Acrylnitril, Benzol und Nickel.

Herr Stefan OLSSON (für Beschäftigung zuständiger Direktor, GD EMPL) betont, dass das Europäische Parlament es begrüßen würde, wenn mehr Stoffe in die KM-Richtlinie aufgenommen würden. Zudem würden auch die Sozialpartner Druck auf die Kommission ausüben, die bestehende Liste der Stoffe zu aktualisieren. Allerdings stelle das Zusammenwirken der KM-Richtlinie und der REACH-Verordnung eine Herausforderung dar, da die beiden Instrumente nicht klar voneinander abgegrenzt seien.

Deutschland begrüßt die während des aktuellen Mandats von der Kommission geleistete Arbeit und verleiht der Hoffnung Ausdruck, dass auch das nächste Kollegium den Kampf gegen arbeitsbedingte Krebserkrankungen verstärkt fortführen werde.

## **5. PAKET ZUM GESELLSCHAFTSRECHT**

Frau Salla SAASTAMOINEN (Direktorin der Direktion „Ziviljustiz und Handelssachen“, GD JUST) stellt das Paket zum Gesellschaftsrecht vor, das aus zwei Richtlinien über den Einsatz digitaler Werkzeuge und Verfahren im Gesellschaftsrecht sowie über grenzüberschreitende Tätigkeiten von Unternehmen besteht. Nach den jüngsten erfolgreichen Verhandlungen zwischen dem Rat und dem Parlament werden nun neue Vorschriften über Digitalisierung, Umwandlungen und Spaltungen sowie geänderte Vorschriften für grenzüberschreitende Verschmelzungen fertiggestellt. Die Bestimmungen über grenzüberschreitende Tätigkeiten von Unternehmen zielen darauf ab, durch die Einführung harmonisierter Verfahren für grenzüberschreitende Spaltungen und Umwandlungen eine grenzüberschreitende Geschäftstätigkeit zu ermöglichen und somit die Niederlassungsfreiheit in der Praxis zu verwirklichen. Dadurch soll die Rechtsprechung vereinfacht und transparenter gemacht werden.

In Bezug auf die spezifischen Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung hebt sie einige wichtige Aspekte hervor. Die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung müssen geachtet werden, und es gibt einen spezifischen Zeitrahmen für die Unterrichtung/Anhörung

(mindestens vor einer Entscheidung über den Plan für die grenzüberschreitende Umwandlung oder den Bericht, je nachdem, welcher Zeitpunkt zuerst eintritt). Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf eine Antwort mit Begründung.

In Bezug auf die Mitbestimmungsrechte gilt nun für alle Vorhaben (Spaltungen, Verschmelzungen und Umwandlungen), dass ab dem Moment, in dem der Schwellenwert, ab dem nach nationalem Recht Mitbestimmungsrechte entstehen, zu vier Fünfteln erreicht ist, die Verpflichtung besteht, die bestehenden Mitbestimmungsrechte für vier Jahre in dem neu gegründeten Unternehmen im Bestimmungsland beizubehalten, sowie eine Verpflichtung, in diesem neuen Unternehmen über die Frage zu verhandeln. Dadurch wird verhindert, dass Unternehmen unmittelbar vor Erreichen des Schwellenwerts verlegt werden, um die Mitbestimmungsrechte im Abgangsland zu umgehen.

Auf Fragen der Niederlande und Österreichs antwortet Frau Saastamoinen, dass die Situation sogenannter Briefkasten- oder Strohfirmer ein wichtiger Diskussionspunkt sei. Es sei Sache der Mitgliedstaaten, zu definieren, welche Unternehmen und welche Arten von Geschäftstätigkeiten sie akzeptieren. Maßnahmen zur Verhütung von Missbrauch, einschließlich einer Liste von Indikatoren, seien tatsächlich zur Bewertung der Ordnungsmäßigkeit eines Vorhabens aufgenommen worden. In der Praxis prüfe das Abgangsland eine Reihe von Aspekten, um betrügerische oder kriminelle Zwecke aufzudecken. Anschließend führe auch das Ankunftsland Kontrollen nach seinem eigenen Recht durch. Die Gewerkschaften hätten die Harmonisierung der Niederlassungskriterien gefordert, aber dies sei im Rahmen der rechtlichen Bewertung der Kommission nicht möglich und nicht alle Mitgliedstaaten seien damit einverstanden, sodass sich die Verhandlungsführer stattdessen auf eine Kontrolle der Missbrauchsbekämpfung geeinigt hätten.

## **6. RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VON PERSONEN, DIE VERSTÖßE GEGEN DAS UNIONSRECHT MELDEN („WHISTLEBLOWING“)**

Frau Salla SAASTAMOINEN (Direktorin der Direktion „Ziviljustiz und Handelssachen“, GD JUST) stellt die Whistleblower-Richtlinie vor, auf die sich die gesetzgebenden Organe am 11. März 2019 in einem Trilog geeinigt hatten. Der Anwendungsbereich der Richtlinie umfasst Verstöße gegen oder den Missbrauch von EU-Recht in bestimmten Bereichen sowie Verstöße gegen die finanziellen Interessen der EU im Zusammenhang mit den EU-Wettbewerbsvorschriften oder den Körperschaftsteuer-Vorschriften. Bei den Personen, die Schutz genießen, handelt es sich um Personen im privaten oder öffentlichen Sektor, die im beruflichen Kontext Informationen über Verstöße erlangt haben, darunter mindestens Arbeitnehmer, Dienstleister, Freiwillige und Praktikanten sowie Stellenbewerber.

Mit dem neuen Text werden neue Verpflichtungen festgelegt: (i) Einrichtung interner und externer Meldekanäle im öffentlichen und privaten Sektor zur Gewährleistung der Vertraulichkeit; (ii) kostenlose Bereitstellung von Informationen zu den Verfahren für Meldungen und zu den vorhandenen Schutzmöglichkeiten und Rechtsbehelfen sowie kostenloser Zugang zu Beratung; (iii) sorgfältige Nachverfolgung eingegangener Meldungen und Feedback an die Hinweisgeber durch die für die Entgegennahme von Meldungen zuständigen Personen innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens (höchstens drei Monate bei internen Meldungen, bis zu sechs Monate bei externen Meldungen); (iv) Verbot und Ahndung von Repressalien und (v) Bereitstellung von angemessenen

Abhilfemaßnahmen gegen Repressalien, darunter Umkehr der Beweislast und einstweilige Verfügungen.

Frau SAASTAMOINEN stellt auch die wichtige Rolle der Sozialpartner in der Richtlinie dar. Im Anschluss an Fragen erklärt sie zudem, dass die Kommission die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung durch Leitlinien und Sachverständigengruppen unterstützen werde.

## **7. JÜNGSTE ENTWICKLUNGEN IN DEN BEREICHEN ARBEITSRECHT UND ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DEN MITGLIEDSTAATEN: PRÄSENTATIONEN UND AUSKUNFT DER DELEGATIONEN**

### **Präsentation über das neue Gesetz zur Arbeitszeiterfassung in Spanien**

Frau RODRIGUEZ ALBA (Ministerium für Arbeit, Migration und soziale Sicherheit, Spanien) stellt die neue Rechtsvorschrift über die Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit vor (Artikel 34 Absatz 9 des durch das Königliche Gesetzesdekret 8/2019 hinzugefügten Arbeitnehmerstatuts „*de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*“) und erklärt, dass nach spanischem Recht bislang nur bei speziellen Arbeitsverträgen eine Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung bestanden habe. Das Ministerium war der Ansicht, dass ein Verzeichnis der tatsächlich geleisteten Arbeitstage und Arbeitsstunden erforderlich sei, wobei es u. a. auf die Tatsache, dass viele Überstunden unbezahlt seien, sowie auf die Auswirkungen auf die Renten und auf das Recht auf Erholung verwies. Der Oberste Gerichtshof Spaniens hatte diese Argumentation jedoch zurückgewiesen.

Trotz dieses Urteils war das Ministerium weiterhin der Auffassung, dass Rechtsvorschriften erlassen werden müssen, und am 12. Mai 2019 trat eine Reform in Kraft. Nach dem neuen Gesetz sind alle Arbeitstage einschließlich des konkreten Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes aufzuzeichnen.

Die Größe der Unternehmen wird in dem Sinne berücksichtigt, dass die Unternehmen über die Einzelheiten der Überwachung entscheiden können, sofern das Ziel erreicht wird. Abschließend teilt die spanische Delegation mit, dass das neue Gesetz Ausgewogenheit, Flexibilität und Transparenz ermögliche und somit die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahre.

Nach der Präsentation schlägt Portugal vor, dass der Aspekt der Arbeitszeiterfassung Gegenstand weiterer Überlegungen sein könne, und verweist auch auf „das Recht auf Unerreichbarkeit“.

### **Präsentation: Reform der befristeten Arbeitsverträge in Italien**

Herr DE CAMILLIS, Generaldirektor für Arbeitsbeziehungen, Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Italien, stellt die nationale Reform für befristete Arbeitsverträge vor (*Gesetzesdekret Nr. 87/2018 über neue Bestimmungen für befristete Arbeitsverträge*) und teilt mit, dass das Ziel darin bestehe, den übermäßigen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verringern und ein besseres Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Arbeitsplatzsicherheit herzustellen. Er erläutert, dass die Reform darauf abziele, eine Höchstzahl befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Möglichkeit zur Verlängerung solcher Verträge zu verringern.

Nach der neuen Reform beträgt die Standardlaufzeit eines befristeten Vertrags zwölf Monate; diese Laufzeit kann auf 24 Monate verlängert werden, wenn bestimmte



Kriterien erfüllt sind. Darüber hinaus können sich die Sozialpartner auf eine längere Laufzeit einigen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können bei der örtlichen Arbeitsaufsichtsbehörde auch einen zusätzlichen Vertrag mit einer Laufzeit von höchstens zwölf Monaten unterzeichnen. Die Verträge können viermal verlängert werden statt wie bislang fünfmal. Die maximale Gesamtlaufzeit umfasst bei ein und demselben Arbeitnehmer auch diejenige Arbeit, die er im Rahmen von Verträgen mit Zeitarbeitsunternehmen für dasselbe Unternehmen erbringt.

Darüber hinaus müssen die Arbeitgeber bei jeder Vertragsverlängerung einen Zuschlag zur Sozialversicherung zahlen, der jedes Mal stufenweise höher ausfällt. Im Rahmen der Sanktionsregelung kann ein befristeter Vertrag in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt werden, wenn das Arbeitsverhältnis die gesetzliche Laufzeit überschreitet, wenn ein Vertrag von mehr als zwölf Monaten nicht die Voraussetzungen erfüllt oder wenn bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mit einer Laufzeit von mehr als zwölf Tagen die Befristung nicht schriftlich im Vertrag festgehalten ist.

### **Präsentation: Rechtsvorschriften zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Frankreich**

Herr Régis BAC, Direktor für Arbeitsbeziehungen, Arbeitsbedingungen und allgemeine Angelegenheiten, Ministerium für Arbeit, Frankreich, erklärt, dass 70 Jahre nach Umsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ noch immer ein erhebliches Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bestehe. Das durchschnittliche Lohngefälle liege bei 24 %, und rechne man Unterschiede wie Teilzeitarbeit, Beschäftigungsstatus und branchenspezifische Tätigkeiten heraus, bleibe immer noch ein Gefälle von 9 % übrig. Vor diesem Hintergrund erklärten die französischen Behörden im Jahr 2018 die „Überwindung des ungerechtfertigten Lohngefälles“ zu einer staatlichen Priorität und verabschiedeten im September 2018 entsprechende Rechtsvorschriften (im Kontext des Gesetzes Nr. 2018-771 „pour la liberté de choisir son avenir professionnel“). Ein Hauptpunkt dieser Reform ist der Übergang von einer „Verpflichtung auf die Mittel“ zu einer „Verpflichtung auf Ergebnisse“. Die Rechtsvorschriften zielen darauf ab, die Lohnungleichheiten über einen Zeitraum von maximal drei Jahren zu verringern, wozu folgende Maßnahmen eingeführt werden:

- Verpflichtung für Unternehmen, ihr geschlechtsspezifisches Lohngefälle zu ermitteln und im Internet zu veröffentlichen;
- Einführung eines Lohngleichheitsindex mit fünf Schlüsselindikatoren;
- Neue Bestimmungen gegen sexistische Verhaltensweisen und sexuelle Belästigung;
- Verbesserung der Wirksamkeit der Rechtsvorschriften durch Verschärfung der Sanktionen.

Solche Sanktionen können Geldstrafen in Höhe von bis zu 1 % der gesamten Lohnkosten eines Unternehmens umfassen. Herr BAC erläutert ferner, dass es angepasste Maßnahmen für Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten gebe.

Er teilt mit, dass der Aspekt der Transparenz möglicherweise schwierig umzusetzen sei, da bisher nur die Hälfte der Unternehmen ihre Ergebnisse rechtzeitig veröffentlicht habe. Von diesen Unternehmen halte sich eine große Mehrheit an den Grundsatz „gleicher

Lohn für gleiche Arbeit“, allerdings würden bei einer Reihe von Indikatoren weitere Fortschritte erwartet.

### **Präsentation: Reform der arbeitsrechtlichen Streitbeilegung in Estland**

Frau Kreet KURVITS, Beraterin, Abteilung für Arbeitsentwicklung, Ministerium für soziale Angelegenheiten, Estland, stellt die Reform der arbeitsrechtlichen Streitbeilegung in Estland vor, die am 1. Januar 2018 in Kraft getreten ist (Gesetz über die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, welches das Gesetz über die individuelle Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten ersetzt). Sie erklärt, dass das bisherige System seit 1996 bestanden habe und dass die Reform darauf abziele, das System verlässlicher und schneller und somit besser zu machen. Im estnischen System kann bei Arbeitsstreitigkeiten entweder eine Schlichtungsstelle für Arbeitsstreitigkeiten oder das Landgericht angerufen werden. Die Schlichtungsstelle bietet unter anderem den Vorteil, dass bei ihr keine staatlichen Gebühren anfallen und dass die Verfahrensregeln im Vergleich zum Gerichtsverfahren einfacher sind. Im Jahr 2018 gingen bei den Schlichtungsstellen 2716 Anträge ein, und 8 % der Entscheidungen wurden vor Gericht angefochten. Etwa 60 % der Forderungen beziehen sich auf Löhne, Urlaubsgeld und Entschädigungen.

Einige der wichtigsten Änderungen betreffen die Abschaffung der Obergrenze von 10 000 EUR, bis zu der sich Schlichtungsstellen mit einem Fall befassen dürfen, und die Möglichkeit eines schriftlichen Verfahrens. Darüber hinaus ist es nun möglich, eine Streitbeilegung durch ein Urteil vollstreckbar zu machen. Schließlich wurde ein Vermittlungsverfahren eingeführt, um unter der Leitung der Schlichtungsstelle zu einer für beide Seiten annehmbaren Lösung zu gelangen.

Nach der Präsentation fragen Lettland und Deutschland, wie sich die Fälle auf die Schlichtungsstellen und die Gerichte verteilen, und erkundigen sich nach der für den Vorsitz erforderlichen Qualifikation. Frau KURVITS erklärt, dass das Verhältnis etwa 80:20 betrage und dass für den Vorsitz der Schlichtungsstelle unter anderem ein Abschluss in Rechtswissenschaften erforderlich sei. Sie führt weiter aus, dass die Schlichtungsstellen neben den individuellen Fällen auch für Fälle im Zusammenhang mit Tarifverträgen zuständig seien, jedoch nicht für Fälle im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten.

### **8. PRÄSENTATION DER KOMMISSION ZU EU-AKTIVITÄTEN AUF DEM GEBIET DES SOZIALEN DIALOGS (BRANCHENÜBERGREIFEND UND SEKTORAL) UND DES ARBEITSRECHTS (EINSCHLIEßLICH DER NEUESTEN URTEILE DES EUGH)**

Frau Andrea GRGIĆ, (Rechtsreferentin, Referat B.2 „Arbeitsbedingungen“) erläutert zunächst die Entwicklungen der Rechtsprechung im Zusammenhang mit der Arbeitszeitrichtlinie. Sie präsentiert aktuelle Urteile des Europäischen Gerichtshofs. In der Rechtssache C-385/17 Hein (13.12.2018) urteilte der Gerichtshof, dass ein Arbeitnehmer während seines unionsrechtlich garantierten Mindestjahresurlaubs ungeachtet früherer Kurzarbeitszeiten Anspruch auf sein normales Arbeitsentgelt hat. In der Rechtssache C-254/18 SCS (11.4.2019) entschied der Gerichtshof, dass bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit sowohl die festen als auch die gleitenden Bezugszeiträume für sich genommen mit dem Ziel der Richtlinie im Einklang stehen. Allerdings muss die Heranziehung fester Bezugszeiträume mit Mechanismen verbunden sein, die gewährleisten können, dass die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden während jedes auf zwei aufeinanderfolgende feste Bezugszeiträume verteilten Sechsmonatszeitraums eingehalten wird. In der

Rechtssache C-55/18 CCOO urteilte der Gerichtshof, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, um die Wirksamkeit der in der Richtlinie und der Charta verankerten Rechte zu gewährleisten. Dabei obliegt es den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, festzulegen, und zwar gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, etwa ihrer Größe. Bei diesen Systemen sollte auch die Möglichkeit berücksichtigt werden, von den Höchstarbeitszeiten abzuweichen, wenn die Dauer der Arbeitszeit nicht bemessen werden kann oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann.

Frau Grgić verweist auf die anhängigen Rechtssachen C-609/17 und 610/17 (verbundene Rechtssachen) TSN (Übertragung bezahlten Jahresurlaubs, der vier Wochen überschreitet), C-588/18 FETICO (Überschneidungen von Sonderurlaub und wöchentlichen Ruhezeiten oder Jahresurlaub), C-762/18 QH und C-37/19 Iccrea Banca (Erwerb eines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub im Zeitraum zwischen der rechtswidrigen Entlassung und späteren Wiedereinstellung), C-107/19 XR (Auslegung der Ruhepause) und C-211/19 UO (Anwendbarkeit der Arbeitszeitrichtlinie auf die Bereitschaftspolizei).

Abschließend verweist Frau Grgić auf die nächste Sitzung der Untergruppe zum Thema Arbeitszeit der Generaldirektoren für Arbeitsbeziehungen im Herbst 2019. Den Mitgliedstaaten werden folgende Themen vorgeschlagen:

- Neueste und anstehende Rechtsprechung auf EU-Ebene
- Kontrolle und Erfassung der Arbeitszeit (Rechtssache CCOO)
- Die Beweislast und die damit zusammenhängenden Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Fälle Max Planck und Kreuziger)
- Von der Arbeitszeitrichtlinie geregelte Bezugszeiträume
- Abweichung von den Vorschriften über Ruhezeiten im Pflegesektor, wenn Kontinuität erforderlich ist (Rechtssachen Isère, Hälvä und Sindicatul Familia Constanța)

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden darüber informiert, dass sie im Anschluss an die Sitzung gebeten werden, über Themen für die Sitzung der Untergruppe nachzudenken, bei denen sie bereit wären, ihre Überlegungen oder die nationale Situation vorzustellen.

Österreich erwähnt, dass das Urteil in der Rechtssache C-254/18 SCSJ in dem Sinne widersprüchlich erscheine, dass es feste Bezugszeiträume unter der Voraussetzung zulasse, dass diese gleichzeitig gleitenden Charakter haben. Österreich verweist auf Randnummer 44 des Urteils und erklärt, dass es des Weiteren nicht klar sei, ob die festen Bezugszeiträume von sechs Monaten oder länger zulässig seien, wenn diese tarifvertraglich festgelegt sind. Abschließend sei nicht klar, ob das in dieser Rechtssache ergangene Urteil entsprechend für Bezugszeiträume von vier Monaten gelte.

In Bezug auf das Urteil in der Rechtssache C-55/18 (CCOO) weist Deutschland darauf hin, dass es sinnvoll sei, zu prüfen, ob Artikel 17 Absatz 1 der Arbeitszeitrichtlinie in irgendeiner Weise auf andere Personengruppen ausgeweitet werden könnte, die in dieser Bestimmung nicht ausdrücklich genannt sind.

Herr Adam POKORNY (Leiter des Referats B.2 „Arbeitsbedingungen“) und Marie LAGARRIGUE (stellvertretende Leiterin des Referats B.2 „Arbeitsbedingungen“) präsentieren weitere zentrale Entwicklungen, konkret

- Den neuesten Europäischen Beschäftigungs- und Sozialbericht (siehe [https://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-19-3412\\_de.htm](https://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-3412_de.htm) ), insbesondere die Abschnitte, die sich mit dem sozialen Dialog und einem Beitrag zur Nachhaltigkeit und zu einem ökologischen Wandel befassen;
- Den aktuellen Stand des branchenübergreifenden sozialen Dialogs:
  - Der letzte Dreigliedrige Sozialgipfel fand am 20. März 2019 unter dem allgemeinen Motto „Für ein stärkeres, geeintes und der Zukunft zugewandtes Europa“ statt, und am 6. Mai folgten im Hinblick auf das Gipfeltreffen in Sibiu weitere konkrete Gespräche zur Zukunft Europas.
  - Das 6. gemeinsame Arbeitsprogramm 2019-2021 wurde am 6. Februar unterzeichnet und beinhaltet die folgenden Prioritäten: Digitalisierung (Aushandlung einer autonomen Vereinbarung über die Digitalisierung ab Juni, für neun Monate), Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Arbeitsmärkte und Sozialsysteme (spezielle Arbeitsgruppe), Kompetenzen (Seminar zur Bestandsaufnahme und gemeinsames Projekt), Bewältigung psychosozialer Aspekte und Risiken bei der Arbeit (Seminar zur Bestandsaufnahme), Aufbau von Kapazitäten für einen stärkeren sozialen Dialog (Untergruppe des Ausschusses für den sozialen Dialog) und Kreislaufwirtschaft (gemeinsames Projekt).
  - Einbeziehung der Sozialpartner in das Verfahren des Europäischen Semesters, insbesondere in Bezug auf die bevorstehenden länderspezifischen Empfehlungen, die am 5. Juni veröffentlicht werden sollen.
- Den aktuellen Stand des sektoralen sozialen Dialogs, insbesondere die Fortschritte in Bezug auf das Abkommen über Gesundheit und Sicherheit bei personenbezogenen Dienstleistungen/Friseurdienstleistungen, mit Diskussionen über eine autonome Umsetzung, die durch gemeinsam vereinbarte Aktivitäten der Sozialpartner und der Kommission unterstützt werden könnte. Im Hinblick auf die Vereinbarung über Informations- und Anhörungsrechte für Beamte und Bedienstete der Zentralverwaltungen reichte der EGÖD als Reaktion auf die Entscheidung der Kommission, dem Rat die Vereinbarung nicht vorzuschlagen, Nichtigkeitsklage beim Gericht ein (Anhörung am 23. Mai).
- Aktuelle Informationen über die Entwicklungen im Luftfahrtsektor, mit Präsentation der Kommission ihres am 1. März veröffentlichten Berichts „Luftfahrtstrategie für Europa: Beibehaltung und Förderung hoher Sozialstandards“ ([COM\(2019\)120 final](#)), in dem sie sich zu einer fairen Arbeitskräftemobilität im Wege der rechtlichen Klarheit und Durchsetzung verpflichtet. Konkret umfasst dies unter anderem die Einrichtung einer speziellen Sachverständigenengruppe für Arbeit und Verkehr (nächste Sitzung im Herbst).
- Weitere aktuelle Rechtsprechung im Bereich Arbeitsrecht:

*Befristete Arbeitsverträge (Richtlinie 1999/70/EG)*

  - Rechtssache C-494/17 Rossato (Urteil vom 8.5.2019); in Bezug auf die Frage der Umwandlung von Verträgen, aber auch des Ausgleichs im Falle des missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete

Arbeitsverträge. Dies ist ein Bereich, in dem sich die Rechtsprechung entwickelt.

- Rechtssache C-293/18 CCOO (Beschluss vom 19.3.2019); darin wird bestätigt, dass die Richtlinie nicht die Zahlung einer Entschädigung für befristet beschäftigte Arbeitnehmer vorschreibt, wenn deren Verträge zum vorgesehenen Datum enden.
- Rechtssache C-44/18 – Cobra Servicios Auxiliares (Urteil vom 11.4.2019); dort heißt es, dass die Richtlinie nicht vorschreibt, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge wegen der Beendigung eines Dienstleistungsvertrags mit einem Kunden ihres Arbeitgebers enden, die gleiche Entschädigung erhalten müssen wie unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, die im vorliegenden Fall Gegenstand eines Massenentlassungsverfahrens waren.

Ausstehend: Rechtssache C-72/18 Ustariz Aróstegui (Schlussanträge der Generalanwältin vom 12.3.2019); Verbundene Rechtssachen C-103/18 Sánchez Ruiz und C-429/18 Fernández Álvarez (Anhörung am 15.5.2019); Rechtssache C-177/18 Baldonado Martín (Anhörung am 28.2.2019); Rechtssache C-618/18 Di Girolamo.

*Teilzeitarbeit (Richtlinie 97/81/EG)*

Ausstehend: Rechtssache C-274/18 Schuch-Ghannadan (Anhörung am 7.3.2019);

*Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (Richtlinie 2008/94/EG)*

Ausstehend: Rechtssache C-168/18 Pensions-Sicherungs-Verein; zu Artikel 8 der Richtlinie und nach dem Hampshire-Urteil im vergangenen Jahr.

*Übergang von Unternehmen (Richtlinie 2001/23/EG)*

- Rechtssache C-194/18 Dodic (Urteil vom 8.5.2019); zum Begriff „Übergang“, wobei in diesem Fall eine spezifische vermögensgestützte Übertragung zu bestätigen ist;
- Rechtssache C-509/17 Plessers (Urteil vom 16.5.2019); über das Verbot von Kündigungen aufgrund eines Übergangs, während Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen zulässig sind. Dieses Urteil bestätigt insbesondere die enge Auslegung der Formulierung „aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen“ durch den Gerichtshof.

Ausstehend: Rechtssache C-664/17 Ellinika Nafpigiea (Schlussanträge des Generalanwalts vom 7.2.2019); Rechtssache C-344/18 ISS Facility Services (Anhörung am 8.5.2019);

## **9. EINLADUNG DER FINNISCHEN DELEGATION ZUR NÄCHSTEN SITZUNG IN HELSINKI**

Die kroatische Delegation lädt die Mitglieder der Gruppe der Generaldirektoren für Arbeitsbeziehungen zur nächsten Sitzung ein, die am 29. November in Zagreb stattfindet.

## **10. SONSTIGES**

Herr Adam POKORNY (Leiter des Referats B.2 „Arbeitsbedingungen“) bittet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Vorschläge für die Tagesordnung der kommenden Sitzung in Kroatien mitzuteilen.

\*\*\*\*\*